

2014年 訪問看護実態調査 報告書

公益社団法人 日本看護協会

医療政策部

2014 年 訪問看護実態調査 報告書

目次

I 調査概要	1
II 調査結果	2
1. 回答者の属性	2
(1) 年齢・性別	2
(2) 取得免許	2
(3) 最終学歴	3
(4) 看護職としての経験年数	4
(5) 訪問看護職としての通算経験年数	4
(6) 現在の勤務先での勤続年数	5
2. 勤務先の状況	6
(1) 勤務先のある都道府県	6
(2) 設置主体	7
(3) 職員数	8
(4) 併設事業所・サービス	11
3. 勤務形態	12
(1) 雇用形態	12
(2) 職位	13
(3) 兼務の状況	14
4. 労働条件	15
(1) 所定労働時間	15
(2) 超過勤務の状況	16
(3) 超過勤務手当	20
(4) オンコール待機の状況	22
(5) オンコール手当	25
(6) 月額給与	35
(7) 休日や有給休暇の取得状況	36
5. 訪問看護の仕事に就いた経緯	38
(1) 現在の勤務先に就業したきっかけ	38
(2) 訪問看護の仕事に就いた理由	40
(3) 訪問看護の仕事に就く前の前職	42
(4) 訪問看護の就業継続意向	44
6. 研修の受講状況	46
(1) 入職時の研修受講	46
(2) 過去1年間の研修受講	48
(3) 研修に対する要望や不満	51
7. 事務処理のICT化の状況	52

8. 訪問看護の業務に関する負担感.....	53
9. 管理者・統括責任者の状況.....	54
(1) 勤務先での立場.....	54
(2) 管理者研修の受講状況.....	55
(3) 管理・運営業務に関する負担感.....	57
10. 訪問看護未経験者の受け入れ状況.....	58
(1) 訪問看護未経験者の受け入れ実績.....	58
(2) 訪問看護未経験者の教育・研修体制.....	60
11. 今後のステーション運営の方向性.....	61
(1) 24時間対応体制.....	61
(2) 機能強化型訪問看護ステーションの算定.....	63
(3) 他サービスの併設.....	65
【調査票】.....	67

I 調査概要

1. 調査目的

本調査では、今後の訪問看護の提供体制の充実をめざし、多様な看護人材が参入しやすく、働き続けやすい訪問看護の環境づくりに向けた政策提言の基礎資料を得ることを目的とする。

(1) 訪問看護の人材確保・育成

訪問看護への入職経路や入職動機、事業所での研修の実施状況等を把握することにより、訪問看護の人材確保や教育研修に関する基礎資料を得る。

(2) 労働環境の整備

訪問看護師の超過勤務やオンコール対応、休暇取得状況、賃金・手当等を把握することにより、労働環境改善に向けた支援策や、管理者に対する啓発・研修等の支援策を立案するための基礎資料を得る。

(3) 訪問看護業務の効率化

訪問看護業務および周辺業務（記録、報酬請求、電話対応、他職種との連絡等）の実施状況や負担の程度を把握し、ICT化推進などの業務効率化に向けた政策立案の基礎資料を得る。

2. 調査対象

訪問看護ステーションに勤務する本会会員 4,207 名(勤務先の設置主体別に層化抽出・抽出率 1/2)

3. 調査期間

2014 年 6 月 23 日～7 月 28 日

4. 調査方法

自記式調査票の郵送配布・郵送回収

5. 回収状況

有効回収数 2,262 (有効回収率 53.8%)

Ⅱ 調査結果

1. 回答者の属性

(1) 年齢・性別

回答者を年齢別にみると、「40～49歳」が43.8%で最も割合が高く、以下「50～59歳」(32.6%)、「30～39歳」(16.8%)と続き、平均年齢は47.0歳となっている。

性別は女性が全体の98%以上を占め、男性は1.5%である。女性で最も多かったのは「40～49歳」(44.0%)、男性では「30～39歳」(36.4%)となっている。【表1】

表1 性別・年齢

	20～ 29歳	30～ 39歳	40～ 49歳	50～ 59歳	60歳 以上	無回答 ・不明	計	平均年齢 (歳)
女性	22 1.0%	369 16.6%	980 44.0%	729 32.8%	109 4.9%	16 0.7%	2,225 100.0%	47.0
男性	1 3.0%	12 36.4%	10 30.3%	9 27.3%	1 3.0%	- -	33 100.0%	43.8
無回答・不明	- -	- -	1 25.0%	- -	- -	3 75.0%	4 100.0%	49.0
計	23 1.0%	381 16.8%	991 43.8%	738 32.6%	110 4.9%	19 0.8%	2,262 100.0%	47.0

(2) 取得免許

取得免許は、「看護師」が97.6%、「准看護師」が15.3%などとなっている。【表2】

表2 取得免許（複数回答）

	件数	割合
看護師	2,207	97.6%
准看護師	347	15.3%
保健師	120	5.3%
助産師	24	1.1%
無回答・不明	11	0.5%
計	2,262	100.0%

(3) 最終学歴

一般学歴は、「高等学校（高等学校衛生看護科含む）」が73.4%で最も割合が高く、次いで「短期大学（看護系短期大学含む）」（13.6%）となっている。【表3】

表3 一般学歴

	件数	割合
中学校	13	0.6%
高等学校（高等学校衛生看護科含む）	1,660	73.4%
短期大学（看護系短期大学含む）	308	13.6%
大学（看護系大学含む）	133	5.9%
大学院修士課程（看護系大学院含む）	21	0.9%
大学院博士課程（看護系大学院含む）	2	0.1%
無回答・不明	125	5.5%
計	2,262	100.0%

看護職としての専門学歴は、「看護師養成所（3年課程）」が55.1%で最も割合が高く、以下「看護師養成所（2年課程）」（16.1%）、「看護系短期大学（3年課程）」（7.9%）と続いている。【表4】

表4 専門学歴

	件数	割合
准看護師養成所	28	1.2%
高等学校衛生看護科	23	1.0%
看護師養成所（2年課程）	365	16.1%
高等学校専攻科（2年課程）	100	4.4%
看護系短期大学（2年課程）	55	2.4%
看護師養成所（3年課程）	1,247	55.1%
看護系短期大学（3年課程）	178	7.9%
高等学校および専攻科（5年一貫校）	19	0.8%
保健師専攻科・養成所	39	1.7%
助産師専攻科・養成所	12	0.5%
保健師看護師養成所（統合カリキュラム4年）	5	0.2%
看護系大学	37	1.6%
看護系大学院修士課程	17	0.8%
看護系大学院博士課程	2	0.1%
無回答・不明	135	6.0%
計	2,262	100.0%

(4) 看護職としての経験年数

看護職としての経験年数は、「20～29年」が45.4%で最も割合が高く、以下「10～19年」(29.0%)、「30年以上」(18.3%)と続く。平均通算経験年数は22.3年となっている。【表5】

表5 看護職としての経験年数

	件数	割合
2年以下	3	0.1%
3～5年	20	0.9%
6～9年	84	3.7%
10～19年	656	29.0%
20～29年	1,028	45.4%
30年以上	415	18.3%
無回答・不明	56	2.5%
計	2,262	100.0%
平均通算経験年数 (n=2,206)		22.3年

(5) 訪問看護職としての通算経験年数

訪問看護職としての通算経験年数は、「10～19年」が42.0%で最も割合が高く、以下「6～9年」(20.2%)、「3～5年」(18.5%)と続き、平均通算経験年数は9.1年となっている。【表6】

表6 訪問看護職としての通算経験年数

	件数	割合
2年以下	333	14.7%
3～5年	418	18.5%
6～9年	457	20.2%
10～19年	950	42.0%
20～29年	85	3.8%
30年以上	-	-
無回答・不明	19	0.8%
計	2,262	100.0%
平均通算経験年数 (n=2,243)		9.1年

訪問看護職員としてこれまでに勤務した職場の数は、「1～2か所」が85.7%で最も割合が高く、次いで「3～4か所」(11.1%)と続き、平均職場数は1.6か所となっている。【表7】

表7 これまで勤務した職場数

	件数	割合
1～2か所	1,938	85.7%
3～4か所	250	11.1%
5～6か所	31	1.4%
7か所以上	16	0.7%
無回答・不明	27	1.2%
計	2,262	100.0%
平均職場数 (n=2,235)	1.6か所	

(6) 現在の勤務先での勤続年数

現在の勤務先における勤続年数は、「3～6年目」が29.4%で最も割合が高く、以下「11～20年目」(28.0%)、「1～2年目」(20.1%)と続く。平均勤続年数は7.9年となっている。【表8】

表8 現在の勤務先での勤続年数

	件数	割合
1～2年目	455	20.1%
3～6年目	664	29.4%
7～10年目	431	19.1%
11～20年目	634	28.0%
21年目以上	45	2.0%
無回答・不明	33	1.5%
計	2,262	100.0%
平均勤続年数 (n=2,229)	7.9年	

2. 勤務先の状況

(1) 勤務先のある都道府県

現在の勤務先の所在地は、「北海道」(8.4%)、「大阪府」(7.3%)、「神奈川県」(6.6%)が多くなっている。【表9】

表9 勤務先のある都道府県

	件数	割合		件数	割合		件数	割合
北海道	190	8.4%	石川県	39	1.7%	岡山県	47	2.1%
青森県	28	1.2%	福井県	40	1.8%	広島県	80	3.5%
岩手県	23	1.0%	山梨県	33	1.5%	山口県	28	1.2%
宮城県	31	1.4%	長野県	26	1.1%	徳島県	8	0.4%
秋田県	14	0.6%	岐阜県	52	2.3%	香川県	11	0.5%
山形県	31	1.4%	静岡県	101	4.5%	愛媛県	10	0.4%
福島県	25	1.1%	愛知県	72	3.2%	高知県	-	-
茨城県	47	2.1%	三重県	31	1.4%	福岡県	89	3.9%
栃木県	46	2.0%	滋賀県	62	2.7%	佐賀県	16	0.7%
群馬県	27	1.2%	京都府	48	2.1%	長崎県	28	1.2%
埼玉県	74	3.3%	大阪府	165	7.3%	熊本県	53	2.3%
千葉県	61	2.7%	兵庫県	109	4.8%	大分県	15	0.7%
東京都	97	4.3%	奈良県	46	2.0%	宮崎県	30	1.3%
神奈川県	150	6.6%	和歌山県	14	0.6%	鹿児島県	37	1.6%
新潟県	62	2.7%	鳥取県	-	-	沖縄県	13	0.6%
富山県	25	1.1%	島根県	24	1.1%	無回答・不明	4	0.2%

(2) 設置主体

勤務先の設置主体は、「医療法人」が29.7%で最も割合が高く、以下「看護協会」(16.4%)、「営利法人(会社)」(13.8%)、「社団・財団法人(医師会・看護協会以外)」(12.9%)と続いている。

【表10】

表10 勤務先の設置主体

	件数	割合
都道府県・市区町村・広域連合・一部事務組合	82	3.6%
日本赤十字社・社会保険関係団体	6	0.3%
医療法人	671	29.7%
医師会	149	6.6%
看護協会	372	16.4%
社団・財団法人(医師会・看護協会以外)	292	12.9%
社会福祉法人(社会福祉協議会を含む)	168	7.4%
農業協同組合及び連合会	10	0.4%
消費生活協同組合及び連合会	26	1.1%
営利法人(会社)	312	13.8%
特定非営利活動法人(NPO)	27	1.2%
その他の法人	94	4.2%
無回答・不明	53	2.3%
計	2,262	100.0%

※本調査は日本看護協会の会員を対象とした個人調査であるため、

①本会会員に占める都道府県看護協会立ステーションの職員の比率が相対的に高いこと

②大規模なステーションからは複数の対象者が抽出されていること

等により、本調査における勤務先の設置主体の比率は、一般的な事業所調査における設置主体の比率とは大きく異なっている点に留意する必要がある。

【参考】事業所調査における訪問看護ステーションの設置主体比率：看護協会2.2%、医療法人34.7%、営利法人34.7%等(平成25年度介護サービス・施設事業所調査)

(3) 職員数

勤務先の訪問看護ステーションの職員総数は、「10～14人」が28.7%で最も割合が高く、以下「15人以上」(26.2%)、「6～9人」(25.9%)と続いている。

設置主体別の職員総数をみると、「営利法人(会社)」、「医療法人」では「6～9人」(32.1%、28.6%)、「社団・財団法人(医師会・看護協会以外)」では「10～14人」(33.9%)、「医師会」、「看護協会」では「15人以上」(39.6%、38.2%)の割合が高くなっている。【表11】

表11 設置主体・訪問看護ステーションの職員総数(実人数)

	3～5人	6～9人	10～14人	15人以上	無回答・不明	計
都道府県・市区町村・ 広域連合・一部事務組合	9 11.0%	21 25.6%	29 35.4%	18 22.0%	5 6.1%	82 100.0%
日本赤十字社・社会保険 関係団体	1 16.7%	1 16.7%	4 66.7%	- -	- -	6 100.0%
医療法人	101 15.1%	192 28.6%	176 26.2%	146 21.8%	56 8.3%	671 100.0%
医師会	10 6.7%	30 20.1%	34 22.8%	59 39.6%	16 10.7%	149 100.0%
看護協会	11 3.0%	71 19.1%	135 36.3%	142 38.2%	13 3.5%	372 100.0%
社団・財団法人(医師会 ・看護協会以外)	24 8.2%	73 25.0%	99 33.9%	82 28.1%	14 4.8%	292 100.0%
社会福祉法人(社会福祉 協議会を含む)	25 14.9%	44 26.2%	38 22.6%	43 25.6%	18 10.7%	168 100.0%
農業協同組合及び連合会	2 20.0%	5 50.0%	1 10.0%	- -	2 20.0%	10 100.0%
消費生活協同組合及び 連合会	2 7.7%	10 38.5%	5 19.2%	7 26.9%	2 7.7%	26 100.0%
営利法人(会社)	69 22.1%	100 32.1%	69 22.1%	55 17.6%	19 6.1%	312 100.0%
特定非営利活動法人 (NPO)	2 7.4%	10 37.0%	9 33.3%	5 18.5%	1 3.7%	27 100.0%
その他の法人	13 13.8%	22 23.4%	32 34.0%	22 23.4%	5 5.3%	94 100.0%
無回答・不明	6 11.3%	7 13.2%	18 34.0%	14 26.4%	8 15.1%	53 100.0%
計	275 12.2%	586 25.9%	649 28.7%	593 26.2%	159 7.0%	2,262 100.0%

勤務先の訪問看護ステーションの看護職員数は、「6～9人」が33.5%で最も割合が高く、以下「10～14人」(23.9%)、「3～5人」(23.4%)と続いている。

設置主体別にみると、「医師会」は「15人以上」が28.9%で最も割合が高くなっている。【表12】

表12 設置主体・看護職員数（実人数）

	3～5人	6～9人	10～14人	15人以上	無回答・不明	計
都道府県・市区町村・ 広域連合・一部事務組合	18 22.0%	29 35.4%	20 24.4%	9 11.0%	6 7.3%	82 100.0%
日本赤十字社・社会保険 関係団体	2 33.3%	2 33.3%	2 33.3%	－ －	－ －	6 100.0%
医療法人	206 30.7%	240 35.8%	130 19.4%	39 5.8%	56 8.3%	671 100.0%
医師会	19 12.8%	37 24.8%	34 22.8%	43 28.9%	16 10.7%	149 100.0%
看護協会	21 5.6%	105 28.2%	133 35.8%	100 26.9%	13 3.5%	372 100.0%
社団・財団法人（医師会 ・看護協会以外）	48 16.4%	108 37.0%	93 31.8%	29 9.9%	14 4.8%	292 100.0%
社会福祉法人（社会福祉 協議会を含む）	37 22.0%	57 33.9%	37 22.0%	19 11.3%	18 10.7%	168 100.0%
農業協同組合及び連合会	4 40.0%	4 40.0%	－ －	－ －	2 20.0%	10 100.0%
消費生活協同組合及び 連合会	4 15.4%	13 50.0%	3 11.5%	4 15.4%	2 7.7%	26 100.0%
営利法人（会社）	126 40.4%	104 33.3%	42 13.5%	21 6.7%	19 6.1%	312 100.0%
特定非営利活動法人 （NPO）	5 18.5%	12 44.4%	9 33.3%	－ －	1 3.7%	27 100.0%
その他の法人	30 31.9%	32 34.0%	23 24.5%	4 4.3%	5 5.3%	94 100.0%
無回答・不明	9 17.0%	15 28.3%	14 26.4%	7 13.2%	8 15.1%	53 100.0%
計	529 23.4%	758 33.5%	540 23.9%	275 12.2%	160 7.1%	2,262 100.0%

勤務先の訪問看護ステーションの看護職員の常勤職員数は、「3～4人」が32.9%で最も割合が高く、次いで「5～6人」(24.4%)となっている。

設置主体別にみると、多くの設置主体では「3～4人」の割合が最も高くなっているが、「特定非営利活動法人（NPO）」、「看護協会」では「5～6人」(37.0%、33.6%)の割合が最も高くなっている。【表13】

表13 設置主体・常勤看護職員数（実人数）

	2人 以下	3～ 4人	5～ 6人	7～ 9人	10人 以上	無回答 ・不明	計
都道府県・市区町村・ 広域連合・一部事務組合	5 6.1%	29 35.4%	19 23.2%	15 18.3%	8 9.8%	6 7.3%	82 100.0%
日本赤十字社・社会保険 関係団体	- -	4 66.7%	- -	- -	2 33.3%	- -	6 100.0%
医療法人	32 4.8%	233 34.7%	163 24.3%	109 16.2%	45 6.7%	89 13.3%	671 100.0%
医師会	9 6.0%	50 33.6%	32 21.5%	19 12.8%	23 15.4%	16 10.7%	149 100.0%
看護協会	25 6.7%	99 26.6%	125 33.6%	53 14.2%	49 13.2%	21 5.6%	372 100.0%
社団・財団法人（医師会 ・看護協会以外）	42 14.4%	91 31.2%	72 24.7%	34 11.6%	30 10.3%	23 7.9%	292 100.0%
社会福祉法人（社会福祉 協議会を含む）	8 4.8%	47 28.0%	45 26.8%	30 17.9%	14 8.3%	24 14.3%	168 100.0%
農業協同組合及び連合会	- -	4 40.0%	2 20.0%	2 20.0%	- -	2 20.0%	10 100.0%
消費生活協同組合及び 連合会	2 7.7%	9 34.6%	9 34.6%	1 3.8%	1 3.8%	4 15.4%	26 100.0%
営利法人（会社）	79 25.3%	123 39.4%	41 13.1%	25 8.0%	16 5.1%	28 9.0%	312 100.0%
特定非営利活動法人 （NPO）	8 29.6%	8 29.6%	10 37.0%	- -	- -	1 3.7%	27 100.0%
その他の法人	14 14.9%	34 36.2%	17 18.1%	10 10.6%	7 7.4%	12 12.8%	94 100.0%
無回答・不明	4 7.5%	13 24.5%	16 30.2%	7 13.2%	3 5.7%	10 18.9%	53 100.0%
計	228 10.1%	744 32.9%	551 24.4%	305 13.5%	198 8.8%	236 10.4%	2,262 100.0%

(4) 併設事業所・サービス

勤務先の訪問看護ステーションと併設している事業所・サービスの有無について尋ねたところ、「居宅介護支援」が 55.6%で最も割合が高く、以下「病院」(22.9%)、「訪問介護」(22.6%)、「通所介護（療養通所介護を含む）」(20.6%)と続いている。【表 14】

表 14 併設事業所・サービス (複数回答)

	件数	割合
居宅介護支援	1,258	55.6%
病院	517	22.9%
訪問介護	512	22.6%
通所介護 (療養通所介護を含む)	466	20.6%
老人保健施設	271	12.0%
診療所	204	9.0%
グループホーム	138	6.1%
サービス付き高齢者住宅	85	3.8%
小規模多機能型居宅介護	82	3.6%
特別養護老人ホーム	79	3.5%
有料老人ホーム	51	2.3%
定期巡回・随時対応サービス	47	2.1%
複合型サービス	28	1.2%
その他	171	7.6%
無回答・不明	629	27.8%
計	2,262	100.0%

3. 勤務形態

(1) 雇用形態

雇用形態は、「正規雇用職員（フルタイム勤務正職員）」が73.8%で7割以上を占めている。

年齢別にみると、「正規雇用職員（フルタイム勤務正職員）」は「20～29歳」（87.0%）、「50～59歳」（81.3%）が8割以上で割合が高くなっている。【表15】

表15 年齢・雇用形態

	正規雇用職員 （フルタイム 勤務正職員）	正規雇用職員 （短時間勤務 正職員）	その他の職員 （アルバイト、パ ートタイマー、契約 職員、臨時職 員、嘱託職員、 派遣職員等）	無回答 ・不明	計
20～29歳	20 87.0%	－ －	3 13.0%	－ －	23 100.0%
30～39歳	257 67.5%	16 4.2%	108 28.3%	－ －	381 100.0%
40～49歳	718 72.5%	15 1.5%	252 25.4%	6 0.6%	991 100.0%
50～59歳	600 81.3%	8 1.1%	125 16.9%	5 0.7%	738 100.0%
60歳以上	59 53.6%	7 6.4%	44 40.0%	－ －	110 100.0%
無回答・不明	16 84.2%	1 5.3%	－ －	2 10.5%	19 100.0%
計	1,670 73.8%	47 2.1%	532 23.5%	13 0.6%	2,262 100.0%

(2) 職位

現在の勤務先での職位は、「その他の職員」（管理者、中間管理職以外）が 60.4%で最も割合が高く、次いで「管理者（統括責任者を含む）」（25.7%）となっている。

年齢別にみると「管理者（統括責任者を含む）」は「60 歳以上」が 48.2%で最も割合が高く、年齢が上がるにつれ、その割合も増加している。【表 16】

表 16 年齢・職位

	管理者 (統括責任者を含む)	中間管理職 (係長、主任、リーダー等)	その他の職員	無回答・不明	計
20～29 歳	1 4.3%	1 4.3%	21 91.3%	- -	23 100.0%
30～39 歳	30 7.9%	35 9.2%	315 82.7%	1 0.3%	381 100.0%
40～49 歳	197 19.9%	130 13.1%	656 66.2%	8 0.8%	991 100.0%
50～59 歳	291 39.4%	121 16.4%	322 43.6%	4 0.5%	738 100.0%
60 歳以上	53 48.2%	8 7.3%	48 43.6%	1 0.9%	110 100.0%
無回答・不明	9 47.4%	1 5.3%	5 26.3%	4 21.1%	19 100.0%
計	581 25.7%	296 13.1%	1,367 60.4%	18 0.8%	2,262 100.0%

(3) 兼務の状況

訪問看護の業務以外に、他職種や他サービスとの兼務の有無について尋ねたところ、「訪問看護専従である」が81.8%で8割以上を占めた。「他職種や他サービスと兼務している」は15.6%となっている。

雇用形態別にみると、いずれの雇用形態でも「訪問看護専従である」割合が最も高くなっている。【表17】

表 17 雇用形態・兼務の有無

	訪問看護専従 である	他職種や 他サービスと 兼務している	無回答・不明	計
フルタイム勤務正職員	1,350 80.8%	276 16.5%	44 2.6%	1,670 100.0%
短時間勤務正職員	37 78.7%	9 19.1%	1 2.1%	47 100.0%
その他の職員	456 85.7%	66 12.4%	10 1.9%	532 100.0%
無回答・不明	7 53.8%	2 15.4%	4 30.8%	13 100.0%
計	1,850 81.8%	353 15.6%	59 2.6%	2,262 100.0%

職位別にみると、どの職位でも「訪問看護専従である」割合が最も高くなっているが、「管理者（統括責任者を含む）」は他の職位に比べ、「他職種や他サービスと兼務している」割合が22.4%と高くなっている。【表18】

表 18 職位・兼務の有無

	訪問看護専従 である	他職種や 他サービスと 兼務している	無回答・不明	計
管理者（統括責任者を含む）	439 75.6%	130 22.4%	12 2.1%	581 100.0%
中間管理職（係長、主任、リーダー等）	235 79.4%	55 18.6%	6 2.0%	296 100.0%
その他の職員	1,164 85.1%	167 12.2%	36 2.6%	1,367 100.0%
無回答・不明	12 66.7%	1 5.6%	5 27.8%	18 100.0%
計	1,850 81.8%	353 15.6%	59 2.6%	2,262 100.0%

4. 労働条件

(1) 所定労働時間

勤務先の就業規則に定められた1週間あたりの所定労働時間は、「40時間00分」が46.3%で最も割合が高く、以下「36時間00分未満」(23.0%)、「36時間00分～39時間59分」(22.5%)と続いている。

雇用形態別にみると、「フルタイム勤務正職員」は「40時間00分」(57.1%)、「その他の職員」、「短時間勤務正職員」は「36時間00分未満」(69.5%、66.0%)の割合が最も高くなっている。【表19】

表 19 雇用形態・所定労働時間

	36時間 00分 未満	36時間 00分～ 39時間 59分	40時間 00分	40時間 01分 以上	無回答 ・不明	計
フルタイム勤務正職員	118 7.1%	456 27.3%	954 57.1%	80 4.8%	62 3.7%	1,670 100.0%
短時間勤務正職員	31 66.0%	4 8.5%	12 25.5%	- -	- -	47 100.0%
その他の職員	370 69.5%	45 8.5%	77 14.5%	4 0.8%	36 6.8%	532 100.0%
無回答・不明	2 15.4%	3 23.1%	4 30.8%	- -	4 30.8%	13 100.0%
計	521 23.0%	508 22.5%	1,047 46.3%	84 3.7%	102 4.5%	2,262 100.0%

(2) 超過勤務の状況

2014年5月の1か月間に「超過勤務をした」割合は74.7%で7割以上を占めている。

雇用形態別にみると、フルタイム勤務正職員は「超過勤務をした」割合が81.9%と高くなっている。【表20】

表 20 雇用形態・超過勤務の有無

	超過勤務をした	超過勤務をしなかった	無回答・不明	計
フルタイム勤務正職員	1,367 81.9%	241 14.4%	62 3.7%	1,670 100.0%
短時間勤務正職員	26 55.3%	20 42.6%	1 2.1%	47 100.0%
その他の職員	288 54.1%	210 39.5%	34 6.4%	532 100.0%
無回答・不明	9 69.2%	1 7.7%	3 23.1%	13 100.0%
計	1,690 74.7%	472 20.9%	100 4.4%	2,262 100.0%

職位別にみると、「超過勤務した」割合は「管理者（統括責任者を含む）」(81.1%)より「中間管理職（係長、主任、リーダー等）」(88.2%)が7.1ポイント高くなっている。【表21】

表 21 職位・超過勤務の有無

	超過勤務をした	超過勤務をしなかった	無回答・不明	計
管理者（統括責任者を含む）	471 81.1%	88 15.1%	22 3.8%	581 100.0%
中間管理職（係長、主任、リーダー等）	261 88.2%	27 9.1%	8 2.7%	296 100.0%
その他の職員	946 69.2%	356 26.0%	65 4.8%	1,367 100.0%
無回答・不明	12 66.7%	1 5.6%	5 27.8%	18 100.0%
計	1,690 74.7%	472 20.9%	100 4.4%	2,262 100.0%

「超過勤務をした」と回答した人（1,690人）の1か月間の超過勤務時間合計は、「6時間00分以下」が38.2%で最も割合が高く、以下「6時間01分～12時間00分」（22.0%）、「12時間01分～24時間00分」（18.5%）と続き、平均超過勤務時間は13時間27分となっている。

雇用形態別にみると、平均超過勤務時間は「フルタイム勤務正職員」が14時間57分、「その他の職員」が7時間22分、「短時間勤務正職員」が4時間29分となっている。【表22】

表 22 雇用形態・1か月の超過勤務時間の計

	6時間 00分 以下	6時間 01分～ 12時間 00分	12時間 01分～ 24時間 00分	24時間 01分～ 36時間 00分	36時間 01分 以上	無回答 ・不明	計	平均超 過勤務 時間
フルタイム勤務正職員	450 32.9%	312 22.8%	277 20.3%	123 9.0%	124 9.1%	81 5.9%	1,367 100.0%	14:57
短時間勤務正職員	22 84.6%	3 11.5%	1 3.8%	- -	- -	- -	26 100.0%	4:29
その他の職員	171 59.4%	54 18.8%	34 11.8%	8 2.8%	3 1.0%	18 6.3%	288 100.0%	7:22
無回答・不明	3 33.3%	3 33.3%	1 11.1%	- -	- -	2 22.2%	9 100.0%	6:19
計	646 38.2%	372 22.0%	313 18.5%	131 7.8%	127 7.5%	101 6.0%	1,690 100.0%	13:27

職位別にみると、平均超過勤務時間は「管理者（統括責任者を含む）」が20時間31分、「中間管理職（係長、主任、リーダー等）」が15時間13分、「その他の職員」が9時間33分となっている。【表23】

表 23 職位・1か月の超過勤務時間の計

	6時間 00分 以下	6時間 01分～ 12時間 00分	12時間 01分～ 24時間 00分	24時間 01分～ 36時間 00分	36時間 01分以 上	無回答 ・不明	計	平均超 過勤務 時間
管理者（統括責任者を含む）	100 21.2%	99 21.0%	99 21.0%	56 11.9%	76 16.1%	41 8.7%	471 100.0%	20:31
中間管理職（係長、主任、リーダー等）	79 30.3%	59 22.6%	67 25.7%	23 8.8%	22 8.4%	11 4.2%	261 100.0%	15:13
その他の職員	463 48.9%	211 22.3%	146 15.4%	49 5.2%	28 3.0%	49 5.2%	946 100.0%	9:33
無回答・不明	4 33.3%	3 25.0%	1 8.3%	3 25.0%	1 8.3%	- -	12 100.0%	14:48
計	646 38.2%	372 22.0%	313 18.5%	131 7.8%	127 7.5%	101 6.0%	1,690 100.0%	13:27

「超過勤務をした」と回答した人（1,690人）の、超過勤務の主な業務内容としては、「記録・報告書の作成」が69.2%で最も割合が高く、以下「緊急の訪問」（41.4%）、「他職種・他機関との連絡調整」（39.8%）と続いている。

雇用形態別にみると、どの雇用形態でも「記録・報告書の作成」の割合が最も高くなっているが、2番目以降に違いがみられ、「フルタイム勤務正職員」は「緊急の訪問」（45.9%）、「短時間勤務正職員」、「その他の職員」では「他職種・他機関との連絡調整」（50.0%、39.2%）の割合が高くなっている。【表24】

表24 雇用形態・超過勤務の主な業務内容（複数回答）

	記録・報告書の作成	緊急の訪問	他職種・他機関との連絡調整	書類や物品の整理	会議・カンファレンス	利用者からの電話対応
フルタイム勤務正職員	919 67.2%	628 45.9%	543 39.7%	374 27.4%	310 22.7%	171 12.5%
短時間勤務正職員	25 96.2%	9 34.6%	13 50.0%	7 26.9%	3 11.5%	3 11.5%
その他の職員	219 76.0%	57 19.8%	113 39.2%	58 20.1%	58 20.1%	27 9.4%
無回答・不明	6 66.7%	5 55.6%	4 44.4%	2 22.2%	1 11.1%	- -
計	1,169 69.2%	699 41.4%	673 39.8%	441 26.1%	372 22.0%	201 11.9%
	勉強会・講習会	職員の指導・教育	その他	無回答・不明	計	
フルタイム勤務正職員	120 8.8%	71 5.2%	134 9.8%	78 5.7%	1,367 100.0%	
短時間勤務正職員	3 11.5%	- -	3 11.5%	- -	26 100.0%	
その他の職員	42 14.6%	4 1.4%	42 14.6%	12 4.2%	288 100.0%	
無回答・不明	1 11.1%	1 11.1%	1 11.1%	1 11.1%	9 100.0%	
計	166 9.8%	76 4.5%	180 10.7%	91 5.4%	1,690 100.0%	

職位別にみると、どの職位も「記録・報告書の作成」の割合が最も高くなっているが、「管理者（統括責任者を含む）」はその割合が若干低く、「他職種・他機関との連絡調整」（46.5%）、「書類や物品の整理」（39.7%）、「会議・カンファレンス」（28.5%）の割合が高くなっている。【表 25】

表 25 職位・超過勤務の主な業務内容（複数回答）

	記録・報告書の作成	緊急の訪問	他職種・他機関との連絡調整	書類や物品の整理	会議・カンファレンス	利用者からの電話対応
管理者（統括責任者を含む）	243 51.6%	171 36.3%	219 46.5%	187 39.7%	134 28.5%	64 13.6%
中間管理職（係長、主任、リーダー等）	197 75.5%	124 47.5%	114 43.7%	63 24.1%	55 21.1%	35 13.4%
その他の職員	719 76.0%	400 42.3%	335 35.4%	189 20.0%	182 19.2%	102 10.8%
無回答・不明	10 83.3%	4 33.3%	5 41.7%	2 16.7%	1 8.3%	- -
計	1,169 69.2%	699 41.4%	673 39.8%	441 26.1%	372 22.0%	201 11.9%
	勉強会・講習会	職員の指導・教育	その他	無回答・不明	計	
管理者（統括責任者を含む）	44 9.3%	58 12.3%	54 11.5%	32 6.8%	471 100.0%	
中間管理職（係長、主任、リーダー等）	20 7.7%	13 5.0%	25 9.6%	12 4.6%	261 100.0%	
その他の職員	101 10.7%	5 0.5%	99 10.5%	47 5.0%	946 100.0%	
無回答・不明	1 8.3%	- -	2 16.7%	- -	12 100.0%	
計	166 9.8%	76 4.5%	180 10.7%	91 5.4%	1,690 100.0%	

(3) 超過勤務手当

「超過勤務をした」と回答した人(1,690人)に、超過勤務手当の有無について尋ねたところ、「超過勤務した全ての時間に対して支払われている」が54.7%で半数以上を占めている。一方、「超過勤務時間の一部について支払われている」が23.9%、「超過勤務手当は支払われていない」が12.1%となっている。

雇用形態別にみると、「フルタイム勤務正社員」は「超過勤務手当は支払われていない」が12.8%で1割以上となっている。【表26】

表 26 雇用形態・超過勤務手当

	超過勤務した全ての時間に対して支払われている	超過勤務時間の一部について支払われている	超過勤務手当は支払われていない	その他	無回答・不明	計
フルタイム勤務正職員	710 51.9%	342 25.0%	175 12.8%	94 6.9%	46 3.4%	1,367 100.0%
短時間勤務正職員	16 61.5%	7 26.9%	1 3.8%	1 3.8%	1 3.8%	26 100.0%
その他の職員	194 67.4%	51 17.7%	28 9.7%	8 2.8%	7 2.4%	288 100.0%
無回答・不明	4 44.4%	4 44.4%	1 11.1%	- -	- -	9 100.0%
計	924 54.7%	404 23.9%	205 12.1%	103 6.1%	54 3.2%	1,690 100.0%

職位別にみると、「管理者（統括責任者を含む）」では「超過勤務手当は支払われていない」が25.9%で2割半ばを超えている。【表 27】

表 27 職位・超過勤務手当

	超過勤務した全ての時間に対して支払われている	超過勤務時間の一部について支払われている	超過勤務手当は支払われていない	その他	無回答・不明	計
管理者（統括責任者を含む）	160 34.0%	112 23.8%	122 25.9%	67 14.2%	10 2.1%	471 100.0%
中間管理職（係長、主任、リーダー等）	147 56.3%	78 29.9%	22 8.4%	6 2.3%	8 3.1%	261 100.0%
その他の職員	610 64.5%	211 22.3%	60 6.3%	29 3.1%	36 3.8%	946 100.0%
無回答・不明	7 58.3%	3 25.0%	1 8.3%	1 8.3%	- -	12 100.0%
計	924 54.7%	404 23.9%	205 12.1%	103 6.1%	54 3.2%	1,690 100.0%

(4) オンコール待機の状況

2014年5月の1か月間の夜勤や休日のオンコール待機の有無について尋ねたところ、回答者全体では「オンコール待機をした」割合は68.4%となっている。

雇用形態別にみると、「オンコール待機をした」割合は「フルタイム勤務正職員」では84.1%と8割を超えているが、「短時間勤務正職員」、「その他の職員」では半数以下と低くなっている。

【表 28】

表 28 雇用形態・オンコール待機の有無

	オンコール待機をした	オンコール待機をしなかった	無回答・不明	計
フルタイム勤務正職員	1,404 84.1%	218 13.1%	48 2.9%	1,670 100.0%
短時間勤務正職員	20 42.6%	24 51.1%	3 6.4%	47 100.0%
その他の職員	113 21.2%	388 72.9%	31 5.8%	532 100.0%
無回答・不明	10 76.9%	2 15.4%	1 7.7%	13 100.0%
計	1,547 68.4%	632 27.9%	83 3.7%	2,262 100.0%

職位別にみると、1か月間で「オンコール待機をした」割合は「中間管理職（係長、主任、リーダー等）」が91.2%で最も割合が高くなっている。【表 29】

表 29 職位・オンコール待機の有無

	オンコール待機をした	オンコール待機をしなかった	無回答・不明	計
管理者（統括責任者を 含む）	465 80.0%	95 16.4%	21 3.6%	581 100.0%
中間管理職（係長、主任、 リーダー等）	270 91.2%	23 7.8%	3 1.0%	296 100.0%
その他の職員	800 58.5%	511 37.4%	56 4.1%	1,367 100.0%
無回答・不明	12 66.7%	3 16.7%	3 16.7%	18 100.0%
計	1,547 68.4%	632 27.9%	83 3.7%	2,262 100.0%

「オンコール待機をした」と回答した人（1,547人）に1か月間のオンコール待機回数を尋ねたところ、「5～9回」が46.7%で最も割合が高く、平均オンコール待機回数は9.4回となっている。

雇用形態別にみると、平均オンコール待機回数は「フルタイム勤務正職員」が9.6回で最も多くなっている。【表30】

表30 雇用形態・オンコール待機回数

	1～4回	5～9回	10～14回	15回以上	無回答・不明	計	平均オンコール待機回数
フルタイム勤務正職員	197 14.0%	666 47.4%	285 20.3%	218 15.5%	38 2.7%	1,404 100.0%	9.6
短時間勤務正職員	8 40.0%	8 40.0%	2 10.0%	- -	2 10.0%	20 100.0%	5.3
その他の職員	42 37.2%	45 39.8%	14 12.4%	8 7.1%	4 3.5%	113 100.0%	6.7
無回答・不明	1 10.0%	4 40.0%	3 30.0%	2 20.0%	- -	10 100.0%	10.8
計	248 16.0%	723 46.7%	304 19.7%	228 14.7%	44 2.8%	1,547 100.0%	9.4

職位別にみると、平均オンコール待機回数は「管理者（統括責任者を含む）」が12.3回で最も多くなっている。【表31】

表31 職位・オンコール待機回数

	1～4回	5～9回	10～14回	15回以上	無回答・不明	計	平均オンコール待機回数
管理者（統括責任者を含む）	53 11.4%	159 34.2%	99 21.3%	136 29.2%	18 3.9%	465 100.0%	12.3
中間管理職（係長、主任、リーダー等）	40 14.8%	128 47.4%	59 21.9%	38 14.1%	5 1.9%	270 100.0%	9.4
その他の職員	154 19.3%	431 53.9%	142 17.8%	52 6.5%	21 2.6%	800 100.0%	7.7
無回答・不明	1 8.3%	5 41.7%	4 33.3%	2 16.7%	- -	12 100.0%	10.3
計	248 16.0%	723 46.7%	304 19.7%	228 14.7%	44 2.8%	1,547 100.0%	9.4

2014年5月の1か月間にオンコール待機したうち、実際に出動した回数について尋ねたところ、「1～2回」が41.0%で最も割合が高く、次いで「0回」(33.9%)と続き、平均出動回数は1.6回となっている。

雇用形態別にみると、平均出動回数は「フルタイム勤務正職員」が1.7回で最も多くなっている。【表32】

表 32 雇用形態・1か月間の出動回数

	0回	1～2回	3回以上	無回答・不明	計	平均出動回数
フルタイム勤務正職員	457 32.5%	581 41.4%	328 23.4%	38 2.7%	1,404 100.0%	1.7
短時間勤務正職員	9 45.0%	7 35.0%	2 10.0%	2 10.0%	20 100.0%	1.1
その他の職員	55 48.7%	42 37.2%	12 10.6%	4 3.5%	113 100.0%	0.9
無回答・不明	4 40.0%	5 50.0%	1 10.0%	- -	10 100.0%	1.0
計	525 33.9%	635 41.0%	343 22.2%	44 2.8%	1,547 100.0%	1.6

職位別にみると、平均出動回数は「管理者（統括責任者を含む）」が2.0回で最も多くなっている。【表33】

表 33 職位・出動回数

	0回	1～2回	3回以上	無回答・不明	計	平均出動回数
管理者（統括責任者を含む）	145 31.2%	174 37.4%	128 27.5%	18 3.9%	465 100.0%	2.0
中間管理職（係長、主任、リーダー等）	84 31.1%	118 43.7%	63 23.3%	5 1.9%	270 100.0%	1.7
その他の職員	290 36.3%	339 42.4%	150 18.8%	21 2.6%	800 100.0%	1.4
無回答・不明	6 50.0%	4 33.3%	2 16.7%	- -	12 100.0%	1.2
計	525 33.9%	635 41.0%	343 22.2%	44 2.8%	1,547 100.0%	1.6

(5) オンコール手当

オンコール待機の手当の有無について尋ねたところ、「ある」が 66.5%で 6 割以上を占めている。雇用形態別にみると、「フルタイム勤務正職員」では「ある」割合が 77.3%と高くなっている。

【表 34】

表 34 雇用形態・オンコール待機手当の有無

	ある	ない	無回答 ・不明	計
フルタイム勤務正職員	1,291 77.3%	227 13.6%	152 9.1%	1,670 100.0%
短時間勤務正職員	25 53.2%	10 21.3%	12 25.5%	47 100.0%
その他の職員	181 34.0%	61 11.5%	290 54.5%	532 100.0%
無回答・不明	7 53.8%	3 23.1%	3 23.1%	13 100.0%
計	1,504 66.5%	301 13.3%	457 20.2%	2,262 100.0%

職位別にみると、オンコール待機手当が「ある」割合は「中間管理職（係長、主任、リーダー等）」で 81.8%、「管理者（統括責任者を含む）」で 71.9%となっているが、一方で、「管理者（統括責任者を含む）」ではオンコール待機手当が「ない」も 2 割近くに上っている。【表 35】

表 35 職位・オンコール待機手当の有無

	ある	ない	無回答 ・不明	計
管理者（統括責任者を含む）	418 71.9%	112 19.3%	51 8.8%	581 100.0%
中間管理職（係長、主任、リーダー等）	242 81.8%	40 13.5%	14 4.7%	296 100.0%
その他の職員	834 61.0%	145 10.6%	388 28.4%	1,367 100.0%
無回答・不明	10 55.6%	4 22.2%	4 22.2%	18 100.0%
計	1,504 66.5%	301 13.3%	457 20.2%	2,262 100.0%

オンコール待機の手当があると回答した人（1,504人）に、平日1回あたりの待機手当を尋ねたところ、「1,000～1,500円未満」が27.4%で最も割合が高く、次いで「2,000～3,000円未満」（22.0%）と続き、平均待機手当（平日）額は1,709円となっている。

雇用形態別にみると、平均待機手当（平日）額は「フルタイム勤務正職員」が1,718円となっている。【表36】

表 36 雇用形態・オンコール待機手当（平日）

	1,000 円未満	1,000～ 1,500 円未満	1,500～ 2,000 円未満	2,000～ 3,000 円未満	3,000 円以上	無回答 ・不明	計	平均待 機手当 (平日) 額
フルタイム勤務正職員	150 11.6%	376 29.1%	185 14.3%	289 22.4%	172 13.3%	119 9.2%	1,291 100.0%	1,718
短時間勤務正職員	- -	7 28.0%	3 12.0%	6 24.0%	4 16.0%	5 20.0%	25 100.0%	1,920
その他の職員	39 21.5%	27 14.9%	18 9.9%	34 18.8%	16 8.8%	47 26.0%	181 100.0%	1,618
無回答・不明	1 14.3%	2 28.6%	1 14.3%	2 28.6%	- -	1 14.3%	7 100.0%	1,333
計	190 12.6%	412 27.4%	207 13.8%	331 22.0%	192 12.8%	172 11.4%	1,504 100.0%	1,709

職位別にみると、平均待機手当（平日）額は「中間管理職（係長、主任、リーダー等）」が1,805円、「管理者（統括責任者を含む）」が1,731円、「その他の職員」が1,670円となっている。【表37】

表 37 職位・オンコール待機手当（平日）

	1,000 円未満	1,000～ 1,500 円未満	1,500～ 2,000 円未満	2,000～ 3,000 円未満	3,000 円以上	無回答 ・不明	計	平均待 機手当 (平日) 額
管理者（統括責任者を含む）	55 13.2%	108 25.8%	73 17.5%	107 25.6%	51 12.2%	24 5.7%	418 100.0%	1,731
中間管理職（係長、主任、リーダー等）	26 10.7%	73 30.2%	37 15.3%	45 18.6%	43 17.8%	18 7.4%	242 100.0%	1,805
その他の職員	108 12.9%	228 27.3%	96 11.5%	176 21.1%	98 11.8%	128 15.3%	834 100.0%	1,670
無回答・不明	1 10.0%	3 30.0%	1 10.0%	3 30.0%	- -	2 20.0%	10 100.0%	1,375
計	190 12.6%	412 27.4%	207 13.8%	331 22.0%	192 12.8%	172 11.4%	1,504 100.0%	1,709

休日1回あたりの待機手当を尋ねたところ、「2,000～3,000円未満」が24.8%で最も割合が高く、次いで「1,000～1,500円未満」(12.8%)であり、平均待機手当(休日)額は、2,687円となっている。

雇用形態別にみると、平均待機手当(休日)額は「フルタイム勤務正職員」が2,696円となっている。【表38】

表38 雇用形態・オンコール待機手当(休日)

	1,000円 未満	1,000～ 1,500円 未満	1,500～ 2,000円 未満	2,000～ 3,000円 未満	3,000～ 4,000円 未満
フルタイム勤務正職員	92 7.1%	165 12.8%	115 8.9%	330 25.6%	188 14.6%
短時間勤務正職員	- -	2 8.0%	2 8.0%	7 28.0%	3 12.0%
その他の職員	15 8.3%	26 14.4%	12 6.6%	33 18.2%	20 11.0%
無回答・不明	- -	- -	1 14.3%	3 42.9%	1 14.3%
計	107 7.1%	193 12.8%	130 8.6%	373 24.8%	212 14.1%
	4,000～ 5,000円 未満	5,000円 以上	無回答 ・不明	計	平均待機 手当 (休日)額
フルタイム勤務正職員	128 9.9%	154 11.9%	119 9.2%	1,291 100.0%	2,696
短時間勤務正職員	1 4.0%	5 20.0%	5 20.0%	25 100.0%	2,990
その他の職員	11 6.1%	17 9.4%	47 26.0%	181 100.0%	2,584
無回答・不明	1 14.3%	- -	1 14.3%	7 100.0%	2,500
計	141 9.4%	176 11.7%	172 11.4%	1,504 100.0%	2,687

職位別にみると、平均待機手当（休日）額は、「管理者（統括責任者を含む）」が2,818円、「中間管理職（係長、主任、リーダー等）」が2,759円、「その他の職員」が2,592円となっている。

【表 39】

表 39 職位・オンコール待機手当（休日）

	1,000円 未満	1,000～ 1,500円 未満	1,500～ 2,000円 未満	2,000～ 3,000円 未満	3,000～ 4,000円 未満
管理者（統括責任者を含む）	33 7.9%	45 10.8%	35 8.4%	104 24.9%	76 18.2%
中間管理職（係長、主任、リーダー等）	14 5.8%	34 14.0%	28 11.6%	56 23.1%	34 14.0%
その他の職員	60 7.2%	113 13.5%	67 8.0%	211 25.3%	98 11.8%
無回答・不明	- -	1 10.0%	- -	2 20.0%	4 40.0%
計	107 7.1%	193 12.8%	130 8.6%	373 24.8%	212 14.1%
	4,000～ 5,000円 未満	5,000円 以上	無回答 ・不明	計	平均待機 手当 (休日)額
管理者（統括責任者を含む）	47 11.2%	54 12.9%	24 5.7%	418 100.0%	2,818
中間管理職（係長、主任、リーダー等）	25 10.3%	33 13.6%	18 7.4%	242 100.0%	2,759
その他の職員	68 8.2%	89 10.7%	128 15.3%	834 100.0%	2,592
無回答・不明	1 10.0%	- -	2 20.0%	10 100.0%	2,688
計	141 9.4%	176 11.7%	172 11.4%	1,504 100.0%	2,687

実際に出勤した場合の出勤手当や時間外割増賃金の有無について尋ねたところ、「ある」割合が62.5%で6割以上を占めている。

雇用形態別にみると、「フルタイム勤務正職員」では「ある」割合が72.5%と高くなっている。

【表 40】

表 40 雇用形態・出勤手当の有無

	ある	ない	無回答 ・不明	計
フルタイム勤務正職員	1,210 72.5%	248 14.9%	212 12.7%	1,670 100.0%
短時間勤務正職員	25 53.2%	6 12.8%	16 34.0%	47 100.0%
その他の職員	169 31.8%	49 9.2%	314 59.0%	532 100.0%
無回答・不明	9 69.2%	1 7.7%	3 23.1%	13 100.0%
計	1,413 62.5%	304 13.4%	545 24.1%	2,262 100.0%

職位別にみると、「中間管理職（係長、主任、リーダー等）」では「ある」割合が77.0%と高くなっている。【表 41】

表 41 職位・出勤手当の有無

	ある	ない	無回答 ・不明	計
管理者（統括責任者を 含む）	405 69.7%	121 20.8%	55 9.5%	581 100.0%
中間管理職（係長、主任、 リーダー等）	228 77.0%	35 11.8%	33 11.1%	296 100.0%
その他の職員	769 56.3%	145 10.6%	453 33.1%	1,367 100.0%
無回答・不明	11 61.1%	3 16.7%	4 22.2%	18 100.0%
計	1,413 62.5%	304 13.4%	545 24.1%	2,262 100.0%

支給される手当の種類は、「時間外割増賃金が支給される」が 49.3%、「出勤手当が支給される」が 44.2%となっている。【表 42】

表 42 手当の種類 (複数回答)

	件数	割合
時間外割増賃金が支給される	696	49.3%
出勤手当が支給される	625	44.2%
無回答・不明	224	15.9%
計	1,413	100.0%

出勤手当が支給されると回答した人（625人）に、実際に出動した場合の平日1回あたりの出勤手当を尋ねたところ、「2,000～3,000円未満」が21.9%で最も割合が高く、次いで「5,000円以上」（12.3%）と続き、平均出勤手当（平日）額は2,899円となっている。

雇用形態別にみると、平均出勤手当（平日）額は「フルタイム勤務正職員」が2,934円となっている。【表43】

表 43 雇用形態・出勤手当（平日）

	1,000円 未満	1,000～ 1,500円 未満	1,500～ 2,000円 未満	2,000～ 3,000円 未満	3,000～ 4,000円 未満
フルタイム勤務正職員	18 3.3%	52 9.6%	37 6.8%	124 22.8%	104 19.2%
短時間勤務正職員	1 10.0%	1 10.0%	2 20.0%	1 10.0%	3 30.0%
その他の職員	3 4.5%	9 13.4%	5 7.5%	11 16.4%	11 16.4%
無回答・不明	- -	- -	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%
計	22 3.5%	62 9.9%	45 7.2%	137 21.9%	119 19.0%
	4,000～ 5,000円 未満	5,000円 以上	無回答 ・不明	計	平均出勤 手当 (平日)額
フルタイム勤務正職員	48 8.8%	72 13.3%	88 16.2%	543 100.0%	2,934
短時間勤務正職員	2 20.0%	- -	- -	10 100.0%	2,450
その他の職員	10 14.9%	4 6.0%	14 20.9%	67 100.0%	2,676
無回答・不明	- -	1 20.0%	1 20.0%	5 100.0%	3,000
計	60 9.6%	77 12.3%	103 16.5%	625 100.0%	2,899

職位別にみると、平均出勤手当（平日）額は「管理者（統括責任者を含む）」が 3,137 円、「中間管理職（係長、主任、リーダー等）」が 3,045 円、「その他の職員」が 2,674 円となっている。

【表 44】

表 44 職位・出勤手当（平日）

	1,000円 未満	1,000～ 1,500円 未満	1,500～ 2,000円 未満	2,000～ 3,000円 未満	3,000～ 4,000円 未満
管理者（統括責任者を含む）	4 2.0%	15 7.6%	8 4.1%	47 23.9%	45 22.8%
中間管理職（係長、主任、リーダー等）	3 2.7%	11 9.8%	8 7.1%	24 21.4%	20 17.9%
その他の職員	15 4.8%	36 11.6%	28 9.0%	65 21.0%	54 17.4%
無回答・不明	- -	- -	1 16.7%	1 16.7%	- -
計	22 3.5%	62 9.9%	45 7.2%	137 21.9%	119 19.0%
	4,000～ 5,000円 未満	5,000円 以上	無回答 ・不明	計	平均出勤 手当 (平日)額
管理者（統括責任者を含む）	19 9.6%	27 13.7%	32 16.2%	197 100.0%	3,137
中間管理職（係長、主任、リーダー等）	15 13.4%	16 14.3%	15 13.4%	112 100.0%	3,045
その他の職員	25 8.1%	32 10.3%	55 17.7%	310 100.0%	2,674
無回答・不明	1 16.7%	2 33.3%	1 16.7%	6 100.0%	3,710
計	60 9.6%	77 12.3%	103 16.5%	625 100.0%	2,899

実際に出動した場合の休日1回あたりの出勤手当は、「2,000～3,000円未満」が21.8%で最も割合が高く、次いで「5,000円以上」(16.0%)と続き、平均出勤手当(休日)額は3,144円となっている。

雇用形態別にみると、平均出勤手当(休日)額は「フルタイム勤務正職員」が3,167円となっている。【表45】

表 45 雇用形態・出勤手当(休日)

	1,000円 未満	1,000～ 1,500円 未満	1,500～ 2,000円 未満	2,000～ 3,000円 未満	3,000～ 4,000円 未満
フルタイム勤務正職員	16 2.9%	43 7.9%	30 5.5%	122 22.5%	94 17.3%
短時間勤務正職員	1 10.0%	1 10.0%	2 20.0%	1 10.0%	2 20.0%
その他の職員	3 4.5%	8 11.9%	5 7.5%	12 17.9%	6 9.0%
無回答・不明	- -	- -	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%
計	20 3.2%	52 8.3%	38 6.1%	136 21.8%	103 16.5%
	4,000～ 5,000円 未満	5,000円 以上	無回答 ・不明	計	平均出勤 手当 (休日)額
フルタイム勤務正職員	62 11.4%	88 16.2%	88 16.2%	543 100.0%	3,167
短時間勤務正職員	1 10.0%	2 20.0%	- -	10 100.0%	2,770
その他の職員	10 14.9%	9 13.4%	14 20.9%	67 100.0%	3,021
無回答・不明	- -	1 20.0%	1 20.0%	5 100.0%	3,000
計	73 11.7%	100 16.0%	103 16.5%	625 100.0%	3,147

職位別にみると、平均出勤手当（休日）額は「管理者（統括責任者を含む）」が3,371円、「中間管理職（係長、主任、リーダー等）」が3,182円、「その他の職員」が2,965円となっている。

【表 46】

表 46 職位・出勤手当（休日）

	1,000円 未満	1,000～ 1,500円 未満	1,500～ 2,000円 未満	2,000～ 3,000円 未満	3,000～ 4,000円 未満
管理者（統括責任者を含む）	5 2.5%	13 6.6%	8 4.1%	38 19.3%	42 21.3%
中間管理職（係長、主任、リーダー等）	2 1.8%	11 9.8%	5 4.5%	27 24.1%	18 16.1%
その他の職員	13 4.2%	28 9.0%	25 8.1%	69 22.3%	43 13.9%
無回答・不明	- -	- -	- -	2 33.3%	- -
計	20 3.2%	52 8.3%	38 6.1%	136 21.8%	103 16.5%
	4,000～ 5,000円 未満	5,000円 以上	無回答 ・不明	計	平均出勤 手当 (休日)額
管理者（統括責任者を含む）	24 12.2%	35 17.8%	32 16.2%	197 100.0%	3,371
中間管理職（係長、主任、リーダー等）	16 14.3%	18 16.1%	15 13.4%	112 100.0%	3,182
その他の職員	33 10.6%	44 14.2%	55 17.7%	310 100.0%	2,965
無回答・不明	- -	3 50.0%	1 16.7%	6 100.0%	4,010
計	73 11.7%	100 16.0%	103 16.5%	625 100.0%	3,144

(6) 月額給与

給与体系は、回答者全体では「月給制」が最も割合が高く 65.5%、次いで「時給制」16.0%となっている。

雇用形態別にみると、「フルタイム勤務正職員」では「月給制」が 84.8%、「短時間勤務正職員」では「月給制」が 42.6%、「時給制」が 34.0%、「その他の職員」では「時給制」が 63.5%、「歩合制」が 15.8%の順となっている。【表 47】

表 47 雇用形態・給与体系

	合計	月給制	時給制	日給制	歩合制	年俸制	月給制 +歩合制	無回答
フルタイム勤務正職員	1,670 100.0%	1,416 84.8%	5 0.3%	2 0.1%	1 0.1%	82 4.9%	53 3.2%	111 6.6%
短時間勤務正職員	47 100.0%	20 42.6%	16 34.0%	1 2.1%	5 10.6%	2 4.3%	- -	3 6.4%
その他の職員	532 100.0%	40 7.5%	338 63.5%	14 2.6%	84 15.8%	3 0.6%	15 2.8%	38 7.1%
無回答	13 100.0%	6 46.2%	2 15.4%	- -	1 7.7%	3 23.1%	- -	1 7.7%
計	2,262 100.0%	1,482 65.5%	361 16.0%	17 0.8%	91 4.0%	90 4.0%	68 3.0%	153 6.8%

給与体系が「月給制」と回答した人における平均給与は、回答者全体（平均年齢 46.9 歳、平均勤続年数 8.3 年）では、平均基本給額 268,599 円、平均諸手当額 65,810 円、平均給与月額 334,409 円となっている。

雇用形態別にみると、「フルタイム勤務正職員」は平均年齢 46.9 歳・平均勤続年数 8.3 年で、平均給与月額 337,942 円、「その他の職員」は平均年齢 49.2 歳・平均勤続年数 8.6 年で、平均給与月額 229,814 円である。【表 48】

表 48 <月給制>雇用形態・平均給与月額

	実数（人）	①平均 基本給額 （円）	②平均 諸手当額 （円）	③平均 給与月額（円） （①+②）	勤続年数 （年）	年齢 （歳）
フルタイム勤務正職員	1,143	270,716	67,226	337,942	8.3	46.9
短時間勤務正職員	15	200,135	29,680	229,814	6.0	41.7
その他の職員	33	226,385	33,184	259,570	8.6	49.2
合計	1,191	268,599	65,810	334,409	8.3	46.9

給与体系が「時給制」と回答した人における1時間あたりの平均単価は、回答者全体（平均年齢45.6歳、平均勤続年数6.3年）では1,645円となっている。また、雇用形態別にみると「その他の職員」では平均単価1,641円となっている。【表49】

「歩合制」と回答した人における訪問1件あたりの平均単価は、回答者全体（平均年齢48.5歳、勤続年数7.6年）では3,634円となっている。雇用形態別にみると、「その他の職員」では平均単価3,653円となっている。【表50】

表 49 <時給制>雇用形態・平均単価

	実数（人）	単価（円／時間）	勤続年数（年）	年齢（歳）
フルタイム勤務正職員	5	1,788	11.4	55.2
短時間勤務正職員	15	1,675	8.9	49.3
その他の職員	325	1,641	6.1	45.3
計	345	1,645	6.3	45.6

表 50 <歩合制>雇用形態・平均単価

	実数（人）	単価（円／件）	勤続年数（年）	年齢（歳）
短時間勤務正職員	4	3,352	7.4	57.2
その他の職員	62	3,653	7.6	48.1
計	66	3,634	7.6	48.5

（7）休日や有給休暇の取得状況

2014年5月1か月間の休日日数は、回答者全体では「7～10日未満」が36.9%で最も割合が高く、次いで「10日～13日未満」（26.9%）。平均休日日数は8.9日となっている。

職位別にみると、「管理者」では平均7.9日、「中間管理職」では平均8.0日と、全体平均に比べ若干少なくなっている。【表51】

表 51 職位・前月（2014年5月）の休日数

	1日未満	1～4日未満	4～7日未満	7～10日未満	10～13日未満	13日以上	無回答・不明	計	平均休日日数
管理者（統括責任者を含む）	19 3.3%	22 3.8%	97 16.7%	224 38.6%	145 25.0%	12 2.1%	62 10.7%	581 100.0%	7.9
中間管理職（係長、主任、リーダー等）	5 1.7%	11 3.7%	54 18.2%	124 41.9%	75 25.3%	6 2.0%	21 7.1%	296 100.0%	8.0
その他の職員	15 1.1%	26 1.9%	133 9.7%	484 35.4%	384 28.1%	173 12.7%	152 11.1%	1,367 100.0%	9.6
無回答・不明	-	2 11.1%	2 11.1%	3 16.7%	5 27.8%	1 5.6%	5 27.8%	18 100.0%	8.7
計	39 1.7%	61 2.7%	286 12.6%	835 36.9%	609 26.9%	192 8.5%	240 10.6%	2,262 100.0%	8.9

※【参考】週休2日と仮定し国民の祝日を全て休んだ場合、2014年5月の休日数は11日となる。

2014年5月1か月間の休日のうち、2日以上連続（48時間以上連続）した休日日数について尋ねたところ、「3回」が22.5%で最も割合が高く、次いで「4回」（21.9%）と続き、平均回数は2.6回となっている。

職位別にみると、「管理者（統括責任者を含む）」は平均回数2.2回、「中間管理職（係長、主任、リーダー等）」は平均2.3回、「その他の職員」は平均2.8回となっている。一方、「0回」という回答が「管理者」で13.8%、「中間管理職」で9.1%に上っている。【表52】

表 52 職位・前月（2014年5月）の2日以上連続する休日日数

	0回	1回	2回	3回	4回	5回以上	無回答・不明	計	平均回数
管理者（統括責任者を含む）	81 13.9%	79 13.6%	124 21.3%	123 21.2%	93 16.0%	19 3.3%	62 10.7%	581 100.0%	2.2
中間管理職（係長、主任、リーダー等）	27 9.1%	51 17.2%	75 25.3%	79 26.7%	37 12.5%	6 2.0%	21 7.1%	296 100.0%	2.3
その他の職員	101 7.4%	139 10.2%	214 15.7%	305 22.3%	365 26.7%	89 6.5%	154 11.3%	1,367 100.0%	2.8
無回答・不明	3 16.7%	1 5.6%	3 16.7%	2 11.1%	1 5.6%	3 16.7%	5 27.8%	18 100.0%	2.5
計	212 9.4%	270 11.9%	416 18.4%	509 22.5%	496 21.9%	117 5.2%	242 10.7%	2,262 100.0%	2.6

フルタイム勤務正職員の昨年度（2013年度）の有給休暇付与日数は、「20日」が52.7%と半数を超え、次いで「10日～15日未満」が18.4%。平均付与日数は16.7日となっている。

一方、実際の有給休暇取得日数は「1日～10日未満」が40.1%で最も多く、平均は8.4日となっている。【表53】

表 53 年次有給休暇の取得状況（フルタイム勤務正職員）

2013年度の付与日数（前年度からの繰越分は含めず）	2013年度の取得日数	
	件数	割合
1日未満	36	2.2
1日～10日未満	56	3.4
10日～15日未満	307	18.4
15日～20日未満	103	6.2
20日	880	52.7
20日超え	16	1.0
無回答・不明	272	16.3
計	1670	100.0
平均付与日数	16.7日	
	平均取得日数	8.4日

フルタイム勤務正職員の昨年度の有給休暇取得率は、「80%以上」が19.8%に上り、次いで「40.0～59.9%」が17.2%、平均取得率は51.5%となっている。一方で、「0%（取得なし）」という回答が7.9%に上っている。【表54】

表 54 年次有給休暇取得率（フルタイム勤務正職員）

	件数	割合
0%（取得なし）	132	7.9
0.1～19.9%	173	10.4
20.0～39.9%	261	15.6
40.0～59.9%	288	17.2
60.0～79.9%	213	12.8
80.0%以上	331	19.8
無回答・不明	272	16.3
合計	1,670	100.0
平均取得率		51.5%

5. 訪問看護の仕事に就いた経緯

（1）現在の勤務先に就業したきっかけ

現在の勤務先に就業したきっかけは、回答者全体では「友人や知人の紹介・勧誘」が37.3%で最も割合が高く、以下「ハローワーク」（14.6%）、「職場の配置転換や出向で」（13.0%）と続いている。

いずれの雇用形態でも「友人や知人の紹介・勧誘」の割合が最も高いが、2番目に多い回答をみると、「フルタイム勤務正職員」では「職場の配置転換や出向で」が15.4%、「短時間勤務正職員」では「ハローワーク」および「職場の配置転換や出向で」がそれぞれ14.9%、「その他の職員」では「ナースセンター」が17.7%となっている。【表55】

表 55 雇用形態・現在の勤務先に就業したきっかけ（複数回答）

	自分で事業所を 開設した	ハローワーク	ナースセンター	有料職業紹介所	求人情報サイト 就職情報誌・ 就職情報誌	新聞雑誌の広告 折込チラシ・ 折込チラシ	法人や事業所の ホームページ	友人や知人の 紹介・勧誘
フルタイム勤務正職員	71 4.3%	234 14.0%	160 9.6%	16 1.0%	79 4.7%	98 5.9%	44 2.6%	610 36.5%
短時間勤務正職員	1 2.1%	7 14.9%	5 10.6%	1 2.1%	1 2.1%	2 4.3%	1 2.1%	21 44.7%
その他の職員	- -	89 16.7%	94 17.7%	7 1.3%	34 6.4%	39 7.3%	22 4.1%	208 39.1%
無回答	3 23.1%	1 7.7%	1 7.7%	- -	- -	1 7.7%	- -	5 38.5%
計	75 3.3%	331 14.6%	260 11.5%	24 1.1%	114 5.0%	140 6.2%	67 3.0%	844 37.3%
	合同就職説明会・ 就職セミナー	学校や養成研修 での紹介	訪問看護の 体験実習	職場の配置転換や 出向で	その他	無回答	計	
フルタイム勤務正職員	9 0.5%	25 1.5%	38 2.3%	258 15.4%	175 10.5%	20 1.2%	1,670	100.0%
短時間勤務正職員	- -	- -	2 4.3%	7 14.9%	3 6.4%	- -	47	100.0%
その他の職員	4 0.8%	7 1.3%	17 3.2%	27 5.1%	49 9.2%	4 0.8%	532	100.0%
無回答	- -	- -	- -	1 7.7%	1 7.7%	- -	13	100.0%
計	13 0.6%	32 1.4%	57 2.5%	293 13.0%	228 10.1%	24 1.1%	2,262	100.0%

(2) 訪問看護の仕事に就いた理由

訪問看護の仕事に就いた理由は、全体では「働きがいがある仕事だから」が 49.2%で最も割合が高く、以下「家庭と両立しやすいから」(32.5%)、「自分の理想の看護をやりたかったから」(31.1%)、「今後社会で必要とされる仕事だから」(28.4%)と続いている。

年齢別にみると、「働きがいがある仕事だから」は「60歳以上」(58.2%)、「20～29歳」(52.2%)、「50～59歳」(50.3%)で半数以上と割合が高くなっている。「自分の理想の看護をやりたかったから」は「20～29歳」では47.8%で4割以上となっている。【表 56】

表 56 年齢・訪問看護の仕事に就いた理由（複数回答）

	働きがいがある仕事だから	家庭と両立しやすいから	自分の理想の看護をやりたかったから	今後社会で必要とされる仕事だから	在宅看護の知識や技術身につけたから	自分の知識や技術が生かせるから
20～29歳 (n=23)	52.2%	47.8%	47.8%	21.7%	21.7%	4.3%
30～39歳 (n=381)	45.9%	33.3%	33.3%	26.8%	29.9%	14.7%
40～49歳 (n=991)	48.1%	37.8%	31.3%	24.7%	23.7%	20.0%
50～59歳 (n=738)	50.3%	27.4%	28.2%	31.6%	22.0%	28.5%
60歳以上 (n=110)	58.2%	14.5%	35.5%	44.5%	22.7%	41.8%
無回答・不明 (n=19)	68.4%	26.3%	47.4%	42.1%	15.8%	36.8%
計 (n=2262)	49.2%	32.5%	31.1%	28.4%	24.0%	22.9%
	人や社会の役に立ちたいから	自分の都合に合わせて働けるから	職場の配置転換や出向で	(給与以外)の労働条件が良いから	家族や身近な人を看護した体験から	給与等の収入が良いから
20～29歳 (n=23)	26.1%	21.7%	8.7%	13.0%	-	8.7%
30～39歳 (n=381)	19.2%	15.2%	11.3%	13.9%	7.6%	5.5%
40～49歳 (n=991)	17.7%	17.0%	9.6%	9.7%	7.0%	3.7%
50～59歳 (n=738)	20.7%	16.7%	13.0%	6.2%	8.1%	3.0%
60歳以上 (n=110)	32.7%	12.7%	12.7%	3.6%	10.0%	1.8%
無回答・不明 (n=19)	26.3%	5.3%	15.8%	5.3%	10.5%	-
計 (n=2262)	19.8%	16.3%	11.2%	9.0%	7.6%	3.7%
	他に良い仕事がないから	独立して仕事をしたいから	特に理由は無い	その他	無回答・不明	計
20～29歳 (n=23)	4.3%	-	-	17.4%	4.3%	100.0%
30～39歳 (n=381)	1.3%	2.6%	2.4%	6.8%	0.8%	100.0%
40～49歳 (n=991)	3.0%	1.1%	2.4%	8.1%	0.7%	100.0%
50～59歳 (n=738)	2.8%	3.3%	2.7%	9.6%	1.2%	100.0%
60歳以上 (n=110)	0.9%	7.3%	2.7%	10.9%	2.7%	100.0%
無回答・不明 (n=19)	-	-	-	-	-	100.0%
計 (n=2262)	2.6%	2.3%	2.5%	8.5%	1.0%	100.0%

雇用形態別にみると、どの雇用形態でも「働きがいがある仕事だから」の割合が最も高くなっているが、2番目に多い回答をみると、「フルタイム勤務正職員」は「自分の理想の看護をやりたかったから」が32.3%、「短時間勤務正職員」、「その他の職員」は「家庭と両立しやすいから」がそれぞれ48.9%、46.2%となっている。【表57】

表57 雇用形態・訪問看護の仕事に就いた理由（複数回答）

	働きがいがある仕事だから	家庭と両立しやすいから	自分の理想の看護をやりたかったから	今後社会で必要とされる仕事だから	在宅看護の知識や技術を身につけたかったから	自分の知識や技術が生かせるから
フルタイム勤務正職員 (n=1670)	49.2%	27.7%	32.3%	28.3%	23.1%	23.1%
短時間勤務正職員 (n=47)	53.2%	48.9%	34.0%	38.3%	27.7%	29.8%
その他の職員 (n=532)	48.7%	46.2%	26.7%	28.0%	26.5%	21.6%
無回答・不明 (n=13)	46.2%	30.8%	46.2%	23.1%	30.8%	30.8%
計 (n=2262)	49.2%	32.5%	31.1%	28.4%	24.0%	22.9%
	人や社会の役に立ちたいから	自分の都合に合わせて働けるから	職場の配置転換や出向で	(給与以外の)労働条件が良いから	家族や身近な人を看護した体験から	給与等の収入が良いから
フルタイム勤務正職員 (n=1670)	19.2%	10.9%	13.5%	8.0%	7.8%	2.5%
短時間勤務正職員 (n=47)	23.4%	19.1%	14.9%	10.6%	2.1%	4.3%
その他の職員 (n=532)	21.4%	33.1%	3.8%	11.8%	7.1%	7.3%
無回答・不明 (n=13)	23.1%	15.4%	-	15.4%	15.4%	7.7%
計 (n=2262)	19.8%	16.3%	11.2%	9.0%	7.6%	3.7%
	他に良い仕事が見つかったから	独立して仕事をしたいから	特に理由はない	その他	無回答・不明	計
フルタイム勤務正職員 (n=1670)	2.6%	2.9%	2.9%	9.6%	1.0%	100.0%
短時間勤務正職員 (n=47)	2.1%	-	-	4.3%	-	100.0%
その他の職員 (n=532)	2.6%	0.8%	1.3%	5.3%	1.1%	100.0%
無回答・不明 (n=13)	-	7.7%	-	23.1%	-	100.0%
計 (n=2262)	2.6%	2.3%	2.5%	8.5%	1.0%	100.0%

(3) 訪問看護の仕事に就く前の前職

訪問看護職になる前の直近の仕事について尋ねたところ、回答者全体では「病院・診療所」が70.8%で圧倒的に多く、次いで「介護・福祉系の施設やサービス」が9.0%、「仕事はしていなかった」が8.9%である。「学卒後すぐに訪問看護に就いた」は0.6%とわずかであった。年齢別にみると、どの年齢層でも「病院・診療所」が最も多い。【表58】

表58 年齢・訪問看護職になる前の直近の仕事

	学卒後すぐに訪問看護に就いた	病院・診療所	介護・福祉系の施設やサービス	地域保健(行政、保健所等)	看護系教育機関	その他の看護の仕事
20～29歳	2 8.7%	19 82.6%	1 4.3%	- -	- -	- -
30～39歳	4 1.0%	290 76.1%	37 9.7%	1 0.3%	2 0.5%	6 1.6%
40～49歳	6 0.6%	702 70.8%	92 9.3%	28 2.8%	10 1.0%	19 1.9%
50～59歳	- -	502 68.0%	63 8.5%	32 4.3%	10 1.4%	11 1.5%
60歳以上	1 0.9%	74 67.3%	10 9.1%	3 2.7%	3 2.7%	3 2.7%
無回答・不明	1 5.3%	14 73.7%	1 5.3%	- -	2 10.5%	- -
計	14 0.6%	1,601 70.8%	204 9.0%	64 2.8%	27 1.2%	39 1.7%
	看護以外の仕事	仕事はしていなかった	その他	無回答・不明	計	
20～29歳	- -	1 4.3%	- -	- -	23 100.0%	
30～39歳	6 1.6%	27 7.1%	2 0.5%	6 1.6%	381 100.0%	
40～49歳	7 0.7%	93 9.4%	18 1.8%	16 1.6%	991 100.0%	
50～59歳	16 2.2%	76 10.3%	14 1.9%	14 1.9%	738 100.0%	
60歳以上	3 2.7%	4 3.6%	1 0.9%	8 7.3%	110 100.0%	
無回答・不明	- -	- -	- -	1 5.3%	19 100.0%	
計	32 1.4%	201 8.9%	35 1.5%	45 2.0%	2,262 100.0%	

雇用形態別にみると、いずれの雇用形態でも「病院・診療所」の割合が高く、「フルタイム勤務正職員」では73.2%である。「短時間勤務正職員」「その他の職員」では、「仕事はしていなかった」の割合がそれぞれ14.9%、14.5%と1割強を占めている。【表59】

表59 雇用形態・訪問看護職になる前の直近の仕事

	学卒後すぐに訪問看護に就いた	病院・診療所	介護・福祉系の施設やサービス	地域保健(行政、保健所等)	看護系教育機関	その他の看護の仕事
フルタイム勤務正職員	12 0.7%	1,223 73.2%	143 8.6%	48 2.9%	17 1.0%	31 1.9%
短時間勤務正職員	- -	32 68.1%	4 8.5%	- -	- -	- -
その他の職員	2 0.4%	336 63.2%	57 10.7%	16 3.0%	9 1.7%	7 1.3%
無回答・不明	- -	10 76.9%	- -	- -	1 7.7%	1 7.7%
計	14 0.6%	1,601 70.8%	204 9.0%	64 2.8%	27 1.2%	39 1.7%
	看護以外の仕事	仕事はしていなかった	その他	無回答・不明	計	
フルタイム勤務正職員	23 1.4%	116 6.9%	22 1.3%	35 2.1%	1,670 100.0%	
短時間勤務正職員	- -	7 14.9%	2 4.3%	2 4.3%	47 100.0%	
その他の職員	9 1.7%	77 14.5%	11 2.1%	8 1.5%	532 100.0%	
無回答・不明	- -	1 7.7%	- -	- -	13 100.0%	
計	32 1.4%	201 8.9%	35 1.5%	45 2.0%	2,262 100.0%	

(4) 訪問看護の就業継続意向

訪問看護職としての就業継続意向は、「今の事業所で働きたい」が 58.2%で6割近くを占めている。次いで「わからない」が 20.0%。「訪問看護を辞めて他の仕事に就きたい」は 3.8%、「仕事を辞めたい」は 3.1%であった。

年齢別にみると、「今の事業所で働きたい」は「20～29歳」(69.6%)、「50～59歳」(60.4%)が6割以上で割合が高くなっている。年齢が低い方が「わからない」の割合が高く、「20～29歳」では 26.1%となっている。【表 60】

表 60 年齢・訪問看護職としての就業継続意向

	今の事業所で 働きたい	他の訪問看護事 業所に移りたい	自分で訪問看護 事業所を開設 したい	訪問看護を辞め て他の仕事に 就きたい	仕事を辞めたい
20～29歳	16 69.6%	- -	- -	- -	1 4.3%
30～39歳	224 58.8%	12 3.1%	6 1.6%	16 4.2%	5 1.3%
40～49歳	561 56.6%	29 2.9%	12 1.2%	36 3.6%	25 2.5%
50～59歳	446 60.4%	13 1.8%	12 1.6%	32 4.3%	23 3.1%
60歳以上	58 52.7%	1 0.9%	3 2.7%	2 1.8%	12 10.9%
無回答・不明	11 57.9%	- -	- -	- -	3 15.8%
計	1,316 58.2%	55 2.4%	33 1.5%	86 3.8%	69 3.1%
	わからない	その他	無回答・不明	計	
20～29歳	6 26.1%	- -	- -	23 100.0%	
30～39歳	81 21.3%	12 3.1%	25 6.6%	381 100.0%	
40～49歳	225 22.7%	33 3.3%	70 7.1%	991 100.0%	
50～59歳	121 16.4%	37 5.0%	54 7.3%	738 100.0%	
60歳以上	17 15.5%	8 7.3%	9 8.2%	110 100.0%	
無回答・不明	3 15.8%	1 5.3%	1 5.3%	19 100.0%	
計	453 20.0%	91 4.0%	159 7.0%	2,262 100.0%	

いずれの職位でも「今の事業所で働き続けたい」が最も割合が高くなっている。一方、「管理者（統括責任者を含む）」では「仕事を辞めたい」が4.1%で他の職位よりも若干高くなっている。また、「中間管理職」「その他の職員」では、「わからない」がそれぞれ19.6%、23.0%と2割前後を占めている。【表 61】

表 61 職位・訪問看護職としての就業継続意向

	今の事業所で 働き続けたい	他の訪問看護 事業所に 移りたい	自分で訪問看 護事業所を 開設したい	訪問看護を辞 めて他の仕事 に就きたい	仕事を 辞めたい
管理者（統括責任者を含む）	356 61.3%	7 1.2%	15 2.6%	15 2.6%	24 4.1%
中間管理職（係長、主任、リーダー等）	163 55.1%	11 3.7%	9 3.0%	12 4.1%	10 3.4%
その他の職員	787 57.6%	37 2.7%	9 0.7%	59 4.3%	33 2.4%
無回答・不明	10 55.6%	- -	- -	- -	2 11.1%
計	1,316 58.2%	55 2.4%	33 1.5%	86 3.8%	69 3.1%
	わからない	その他	無回答・不明	計	
管理者（統括責任者を含む）	80 13.8%	32 5.5%	52 9.0%	581 100.0%	
中間管理職（係長、主任、リーダー等）	58 19.6%	9 3.0%	24 8.1%	296 100.0%	
その他の職員	314 23.0%	48 3.5%	80 5.9%	1,367 100.0%	
無回答・不明	1 5.6%	2 11.1%	3 16.7%	18 100.0%	
計	453 20.0%	91 4.0%	159 7.0%	2,262 100.0%	

6. 研修の受講状況

(1) 入職時の研修受講

現在の勤務先に就職した際の研修の有無について尋ねたところ、「訪問看護に関する外部の研修を受けた」が51.2%で最も割合が高かった。次いで、「特に研修は受けていない」が32.3%であり、「事業所（法人）内で研修を受けた」が24.6%となっている。

設置主体別にみると、「訪問看護に関する外部の研修を受けた」は「都道府県・市区町村・広域連合・一般事務組合」が63.4%と最も高くなっている。「事業所（法人）内で研修を受けた」は「看護協会」（35.5%）、「社団・財団法人」（32.9%）などで高くなっている。「特に研修は受けていない」は「農業協同組合及び連合会」（70.0%）、「特定非営利活動法人」（63.0%）などで高くなっている。【表62】

表 62 設置主体・現在の勤務先に就業した際の研修受講（複数回答）

	訪問看護に関する外部の研修を受けた	事業所（法人）内で研修を受けた	特に研修は受けていない	無回答・不明	計
都道府県・市区町村・広域連合・一部事務組合	52 63.4%	12 14.6%	21 25.6%	3 3.7%	82 100.0%
日本赤十字社・社会保険関係団体	3 50.0%	- -	3 50.0%	- -	6 100.0%
医療法人	343 51.1%	133 19.8%	254 37.9%	23 3.4%	671 100.0%
医師会	74 49.7%	37 24.8%	48 32.2%	4 2.7%	149 100.0%
看護協会	178 47.8%	132 35.5%	86 23.1%	22 5.9%	372 100.0%
社団・財団法人（医師会・看護協会以外）	147 50.3%	96 32.9%	88 30.1%	8 2.7%	292 100.0%
社会福祉法人（社会福祉協議会を含む）	92 54.8%	44 26.2%	54 32.1%	3 1.8%	168 100.0%
農業協同組合及び連合会	3 30.0%	1 10.0%	7 70.0%	- -	10 100.0%
消費生活協同組合及び連合会	14 53.8%	5 19.2%	9 34.6%	- -	26 100.0%
営利法人（会社）	164 52.6%	57 18.3%	98 31.4%	20 6.4%	312 100.0%
特定非営利活動法人（NPO）	9 33.3%	2 7.4%	17 63.0%	- -	27 100.0%
その他の法人	51 54.3%	23 24.5%	30 31.9%	4 4.3%	94 100.0%
無回答・不明	29 54.7%	14 26.4%	15 28.3%	3 5.7%	53 100.0%
計	1,159 51.2%	556 24.6%	730 32.3%	90 4.0%	2,262 100.0%

現在の勤務先での勤続年数別にみると、入職時に「訪問看護に関する外部の研修を受けた」は「21年目以上」が62.2%で最も割合が高く、勤続年数が長くなるにつれ受講割合が増加している。一方、「事業所（法人）内で研修を受けた」、「特に研修は受けていない」は勤続年数が短い方が割合が高く、「1～2年目」の新入職員では「特に研修は受けていない」が39.3%と4割近くに上っている。【表 63】

表 63 現在の勤務先での勤続年数・現在の勤務先に就業した際の研修受講（複数回答）

	訪問看護に関する外部の研修を受けた	事業所（法人）内で研修を受けた	特に研修は受けていない	無回答・不明	計
1～2年目	196 43.1%	123 27.0%	179 39.3%	14 3.1%	455 100.0%
3～6年目	315 47.4%	185 27.9%	232 34.9%	20 3.0%	664 100.0%
7～10年目	233 54.1%	107 24.8%	130 30.2%	18 4.2%	431 100.0%
11～20年目	371 58.5%	128 20.2%	173 27.3%	25 3.9%	634 100.0%
21年目以上	28 62.2%	6 13.3%	11 24.4%	2 4.4%	45 100.0%
無回答・不明	16 48.5%	7 21.2%	5 15.2%	11 33.3%	33 100.0%
計	1,159 51.2%	556 24.6%	730 32.3%	90 4.0%	2,262 100.0%

(2) 過去1年間の研修受講

過去1年間の、訪問看護の仕事に関連する研修の受講状況を尋ねたところ、全体では「集合型の研修を受けた」が77.6%、「e-ラーニング型の研修を受けた」が7.3%で、約8割が何らかの研修を受講している。「特に研修は受けていない」は15.3%であった。

年齢別にみると、いずれの年齢層でも「集合型の研修を受けた」の割合が高いが、「e-ラーニング型の研修を受けた」は若年層になるほど割合が高く、50代以上ではe-ラーニング型研修はほとんど受講されていない。【表64】

表64 年齢・過去1年間の研修受講（複数回答）

	集合型の研修（セミナー、講習会など）を受けた	e-ラーニング型の研修（パソコンやインターネットなど情報機器・通信を利用した研修）を受けた	特に研修は受けていない	無回答・不明	計
20～29歳	17 73.9%	5 21.7%	4 17.4%	- -	23 100.0%
30～39歳	255 66.9%	44 11.5%	84 22.0%	26 6.8%	381 100.0%
40～49歳	797 80.4%	76 7.7%	133 13.4%	48 4.8%	991 100.0%
50～59歳	601 81.4%	36 4.9%	94 12.7%	38 5.1%	738 100.0%
60歳以上	74 67.3%	2 1.8%	25 22.7%	10 9.1%	110 100.0%
無回答・不明	12 63.2%	1 5.3%	5 26.3%	2 10.5%	19 100.0%
計	1,756 77.6%	164 7.3%	345 15.3%	124 5.5%	2,262 100.0%

職位別にみると、「管理者」は「特に研修は受けていない」が 8.3%で、他の職位に比べて何らかの研修を受講している割合が高い。「中間管理職」「その他の職員」では「特に研修は受けていない」がそれぞれ 16.9%、17.7%と 2 割弱に上っている。【表 65】

表 65 職位・過去 1 年間の研修受講（複数回答）

	集合型の研修 (セミナー、講習会など)を受 けた	e-ラーニング型の 研修(パソコンやイン ターネットなど情報 機器・通信を利用した 研修)を受けた	特に研修 は受けて いない	無回答 ・不明	計
管理者(統括責任者を 含む)	487 83.8%	27 4.6%	48 8.3%	45 7.7%	581 100.0%
中間管理職(係長、主任、 リーダー等)	233 78.7%	19 6.4%	50 16.9%	11 3.7%	296 100.0%
その他の職員	1,027 75.1%	118 8.6%	242 17.7%	64 4.7%	1,367 100.0%
無回答・不明	9 50.0%	- -	5 27.8%	4 22.2%	18 100.0%
計	1,756 77.6%	164 7.3%	345 15.3%	124 5.5%	2,262 100.0%

過去1年間に、訪問看護の仕事に関連する研修を受講したと回答した人（1,796人）に、研修の主な内容について尋ねたところ、「ターミナルケア」が34.5%で最も割合が高く、以下「訪問看護の基礎知識・技術」（26.2%）、「訪問看護の制度や報酬」（25.8%）、「認知症看護」（25.4%）、「がん看護」（21.8%）と続いている。【表66】

表 66 研修の主な内容（複数回答）

	件数	割合
ターミナルケア	620	34.5%
訪問看護の基礎知識・技術	470	26.2%
訪問看護の制度や報酬	464	25.8%
認知症看護	457	25.4%
がん看護	391	21.8%
都道府県看護協会の訪問看護師養成講習会	326	18.2%
訪問看護事業所の管理・経営	284	15.8%
リハビリテーション	261	14.5%
精神科訪問看護	239	13.3%
医療機器装着者への看護	206	11.5%
小児の訪問看護	173	9.6%
リスクマネジメント	158	8.8%
退院支援	151	8.4%
訪問看護 e-ラーニング	146	8.1%
訪問看護認定看護師教育課程	27	1.5%
その他	377	21.0%
無回答・不明	74	4.1%
計	1,796	100.0%

(3) 研修に対する要望や不満

訪問看護に関する研修の受講や研修メニューに対する要望・不満を尋ねたところ、「自分の参加しやすい場所（地域）での研修がない」が 34.3%で最も割合が高く、以下「家庭や自分の都合との両立が難しい」(28.2%)、「仕事が多忙で参加できない」(26.7%)、「研修費用が高い」(22.8%)と続いている。【表 67】

表 67 研修に対する要望や不満（複数回答）

	件数	割合
自分の参加しやすい場所（地域）での研修がない	775	34.3%
家庭や自分の都合との両立が難しい	638	28.2%
仕事が多忙で参加できない	605	26.7%
研修費用が高い	515	22.8%
興味のある研修メニューが少ない	308	13.6%
研修期間が長い	203	9.0%
体力的に負担が大きい	178	7.9%
研修を受講する機会が与えられない	71	3.1%
その他	105	4.6%
無回答・不明	410	18.1%
計	2,262	100.0%

7. 事務処理のICT化の状況

事業所での事務処理のICT化については、回答者全体では「利用者の基本情報を電子化して管理している」が73.1%、「報告書を電子化して管理している」が69.9%、「オンラインで報酬の請求を行っている」が55.3%でそれぞれ半数以上となっている。

「医師との連絡や情報共有にICTを活用している」は35.9%だが、「ケアマネジャーとの連絡や情報共有にICTを活用している」は13.9%であり、連携の相手先により違いがみられる。

事業所の職員総数別にみると、勤務先が大規模になるほど「医師との連絡や情報共有にICTを活用している」の割合が増える他は、勤務先の規模による違いはあまりみられない。【表68】

表 68 訪問看護ステーション職員総数・事務処理のICT化の状況（「はい」と回答した者の割合）

	オンラインで報酬の請求を行っている	利用者の基本情報（氏名、年齢、住所等）を電子化して管理している	訪問看護記録を電子化して管理している	報告書を電子化して管理している	スタッフの訪問スケジュールを電子化して管理している	医師との連絡や情報共有にICT（eメール、掲示板、SNS等）を活用している	ケアマネジャーとの連絡や情報共有にICT（eメール、掲示板、SNS等）を活用している	訪問時にモバイル端末（タブレット、スマートフォン、ノートパソコン等）で記録を即時入力している
3～5人（n=275）	60.0%	77.1%	27.6%	70.9%	32.4%	22.2%	13.8%	4.7%
6～9人（n=586）	54.6%	71.0%	23.5%	71.3%	23.2%	32.1%	12.5%	4.9%
10～14人（n=649）	55.2%	73.2%	21.4%	70.1%	27.1%	37.8%	14.0%	2.2%
15人以上（n=593）	54.0%	74.7%	29.3%	69.1%	25.6%	43.7%	15.2%	9.9%
無回答・不明（n=159）	54.7%	67.9%	18.2%	65.4%	19.5%	37.1%	14.5%	6.9%
計（n=2262）	55.3%	73.1%	24.6%	69.9%	25.8%	35.9%	13.9%	5.6%

8. 訪問看護の業務に関する負担感

訪問看護の業務（および周辺業務）に関する負担感や不満について 22 項目で尋ねた。

『負担感や不満を感じる』割合（「非常にそう思う」と「ややそう思う」の計）が最も高かったのは、「訪問以外の業務量が多い（記録作成、電話対応など）」で、計 75.5%に上っている。以下「一人で判断する責任が重い」（72.5%）、「医療事故を起こさないか不安である」（71.9%）、「賃金が低い」（59.0%）、「休暇がとりづらい」（58.3%）と続いている。【表 69】

表 69 訪問看護の業務に関する負担感

(n=2, 262)

	非常に そう思う	ややそう 思う	あまり そう 思わない	全くそう 思わない	無回答 ・不明	計
勤務時間が長い	10.3%	26.7%	47.4%	11.7%	3.9%	100.0%
時間外労働が多い	18.6%	34.1%	33.1%	10.6%	3.6%	100.0%
夜間・早朝勤務（定時訪問のための）が多い	1.9%	8.8%	45.7%	38.9%	4.8%	100.0%
オンコール待機の回数が多い	10.6%	27.9%	36.7%	18.6%	6.2%	100.0%
緊急対応の回数が多い	5.4%	23.7%	49.4%	15.6%	5.9%	100.0%
休暇がとりづらい	26.7%	31.6%	27.8%	10.7%	3.3%	100.0%
勤務形態を選べない	10.9%	22.9%	44.4%	17.2%	4.6%	100.0%
賃金が低い	22.5%	36.5%	30.9%	6.2%	3.8%	100.0%
オンコール待機・出動の手当が少ない （「手当がない」を含む）	21.1%	26.1%	32.8%	12.6%	7.4%	100.0%
福利厚生が充実していない	14.8%	29.9%	41.6%	9.4%	4.2%	100.0%
訪問にかかる業務量が多い	14.5%	37.3%	39.6%	4.9%	3.8%	100.0%
訪問以外の業務量が多い （記録作成、電話対応など）	32.5%	43.0%	18.1%	2.8%	3.6%	100.0%
訪問先への移動にかかる負担が大きい	13.0%	36.1%	41.9%	5.3%	3.7%	100.0%
一人で判断する責任が重い	27.1%	45.4%	22.1%	2.3%	3.2%	100.0%
医療事故を起こさないか不安である	22.5%	49.4%	23.1%	1.4%	3.5%	100.0%
外部の研修に参加する機会が少ない	8.4%	35.3%	47.1%	5.9%	3.3%	100.0%
資格取得やスキルアップの支援がない	11.6%	30.9%	46.4%	7.7%	3.4%	100.0%
事業所内でキャリアアップできる仕組みがない	12.5%	33.1%	43.1%	7.5%	3.8%	100.0%
職場の人間関係がよくない	3.8%	13.9%	49.2%	29.8%	3.4%	100.0%
連携する他職種との関係性がよくない	1.5%	11.4%	65.6%	18.0%	3.5%	100.0%
利用者や家族から理不尽な要求、暴言、暴力、セクシャルハラスメントなどが多い	2.1%	14.9%	60.7%	18.9%	3.3%	100.0%
家庭との両立が難しい	6.4%	29.0%	49.5%	11.8%	3.3%	100.0%

9. 管理者・統括責任者の状況

(1) 勤務先での立場

職位が「管理者・統括責任者」と回答した人に対し、管理者としての業務の状況を尋ねた。

勤務先での立場は、「ステーションの管理者・統括責任者であるが、最高経営責任者ではない」が81.8%となっており、経営の全体責任ではなく、主に訪問看護サービスの実施に関する運営管理を担っている管理者が8割以上を占めている。

設置主体別にみると、「営利法人」「特定非営利活動法人」では「管理者・統括責任者であり、最高経営責任者でもある」の割合がそれぞれ31.3%、25.0%となっている。【表70】

表 70 設置主体・勤務先での立場

	ステーションの管理者・ 統括責任者であり、最高 経営責任者でもある	ステーションの管理者・ 統括責任者であるが、最 高経営責任者ではない	無回答 ・不明	計
都道府県・市区町村・ 広域連合・一部事務組合	2 11.8%	14 82.4%	1 5.9%	17 100.0%
日本赤十字社・社会保険 関係団体	- -	- -	- -	- -
医療法人	10 5.2%	172 90.1%	9 4.7%	191 100.0%
医師会	2 5.1%	35 89.7%	2 5.1%	39 100.0%
看護協会	5 13.2%	31 81.6%	2 5.3%	38 100.0%
社団・財団法人（医師会 ・看護協会以外）	9 15.5%	48 82.8%	1 1.7%	58 100.0%
社会福祉法人（社会福祉 協議会を含む）	6 11.8%	42 82.4%	3 5.9%	51 100.0%
農業協同組合及び連合会	- -	2 100.0%	- -	2 100.0%
消費生活協同組合及び 連合会	- -	10 100.0%	- -	10 100.0%
営利法人（会社）	40 31.3%	82 64.1%	6 4.7%	128 100.0%
特定非営利活動法人 （NPO）	3 25.0%	8 66.7%	1 8.3%	12 100.0%
その他の法人	- -	25 89.3%	3 10.7%	28 100.0%
無回答・不明	1 14.3%	6 85.7%	- -	7 100.0%
計	78 13.4%	475 81.8%	28 4.8%	581 100.0%

(2) 管理者研修の受講状況

訪問看護の管理者・統括責任者になった際の管理者研修の受講状況について尋ねたところ、「外部の管理者研修を受けた」が59.6%で約6割を占めている。一方、「特に管理者研修は受けていない」が26.9%と3割弱に上っている。

設置主体別にみると、「営利法人（会社）」は他の設置主体に比べ、「特に管理者研修は受けていない」（35.2%）の割合が高くなっている。【表 71】

表 71 設置主体・管理者研修の受講（複数回答）

	外部の管理者研修を受けた	事業所（法人）内で管理者研修を受けた	特に管理者研修は受けていない	無回答・不明	計
都道府県・市区町村・広域連合・一部事務組合	12 70.6%	1 5.9%	4 23.5%	1 5.9%	17 100.0%
日本赤十字社・社会保険関係団体	- -	- -	- -	- -	- -
医療法人	120 62.8%	25 13.1%	53 27.7%	10 5.2%	191 100.0%
医師会	27 69.2%	1 2.6%	11 28.2%	1 2.6%	39 100.0%
看護協会	25 65.8%	3 7.9%	10 26.3%	2 5.3%	38 100.0%
社団・財団法人（医師会・看護協会以外）	32 55.2%	19 32.8%	9 15.5%	1 1.7%	58 100.0%
社会福祉法人（社会福祉協議会を含む）	28 54.9%	12 23.5%	14 27.5%	3 5.9%	51 100.0%
農業協同組合及び連合会	2 100.0%	- -	- -	- -	2 100.0%
消費生活協同組合及び連合会	6 60.0%	3 30.0%	2 20.0%	- -	10 100.0%
営利法人（会社）	68 53.1%	12 9.4%	45 35.2%	9 7.0%	128 100.0%
特定非営利活動法人（NPO）	8 66.7%	- -	3 25.0%	1 8.3%	12 100.0%
その他の法人	13 46.4%	8 28.6%	5 17.9%	3 10.7%	28 100.0%
無回答・不明	5 71.4%	1 14.3%	- -	1 14.3%	7 100.0%
計	346 59.6%	85 14.6%	156 26.9%	32 5.5%	581 100.0%

訪問看護ステーションの職員総数別にみると、「15人以上」では「外部の管理者研修を受けた」(73.0%)、「事業所(法人)内で管理者研修を受けた」(18.0%)の割合が高く、職員総数が多くなるにつれ、その割合も増加している。【表72】

表 72 訪問看護ステーションの職員総数・管理者研修の受講(複数回答)

	外部の管理者研修を受けた	事業所(法人)内で管理者研修を受けた	特に管理者研修は受けていない	無回答・不明	計
3～5人	50 48.5%	9 8.7%	42 40.8%	4 3.9%	103 100.0%
6～9人	104 55.0%	28 14.8%	57 30.2%	12 6.3%	189 100.0%
10～14人	80 63.0%	22 17.3%	28 22.0%	6 4.7%	127 100.0%
15人以上	81 73.0%	20 18.0%	16 14.4%	5 4.5%	111 100.0%
無回答・不明	31 60.8%	6 11.8%	13 25.5%	5 9.8%	51 100.0%
計	346 59.6%	85 14.6%	156 26.9%	32 5.5%	581 100.0%

(3) 管理・運營業務に関する負担感

訪問看護ステーションの管理・運営に関する14の業務について、日頃、負担が大きいと感じるか否か尋ねたところ、「負担はないまたは小さい」と回答した割合が高かったのは「税務（税務調査含む）」（73.7%）、「資金繰り」（72.8%）となっている。一方、「負担が大きい」と回答した割合が最も高かったのは「スタッフ教育・育成」（70.7%）で、以下「スタッフの処遇・評価」（63.7%）、「レセプト以外の書類作成」（61.4%）となっている。【表73】

表73 管理・運営で負担が大きいと感じる業務

	負担はない または小さい	負担が大きい	無回答・不明	計
スタッフの採用	217 37.3%	344 59.2%	20 3.4%	581 100.0%
スタッフの教育・育成	156 26.9%	411 70.7%	14 2.4%	581 100.0%
スタッフの処遇・評価	197 33.9%	370 63.7%	14 2.4%	581 100.0%
事業所内の人間関係	341 58.7%	228 39.2%	12 2.1%	581 100.0%
利用者や家族との関係性	373 64.2%	195 33.6%	13 2.2%	581 100.0%
他職種・他機関との連携	365 62.8%	202 34.8%	14 2.4%	581 100.0%
オンコール対応	256 44.1%	312 53.7%	13 2.2%	581 100.0%
レセプト作成	368 63.3%	194 33.4%	19 3.3%	581 100.0%
レセプト以外の書類作成	207 35.6%	357 61.4%	17 2.9%	581 100.0%
官公庁への届け出	309 53.2%	255 43.9%	17 2.9%	581 100.0%
事業所の経理・会計	357 61.4%	205 35.3%	19 3.3%	581 100.0%
資金繰り	423 72.8%	135 23.2%	23 4.0%	581 100.0%
事業計画・経営計画作成	285 49.1%	277 47.7%	19 3.3%	581 100.0%
税務（税務調査含む）	428 73.7%	125 21.5%	28 4.8%	581 100.0%

10. 訪問看護未経験者の受け入れ状況

(1) 訪問看護未経験者の受け入れ実績

過去1年間に、訪問看護未経験者の看護職員を新規採用、または人事異動により受け入れた実績の有無について尋ねたところ、「未経験者の新規採用がある」が50.6%で約半数を占めている。

「配置転換や出向により、未経験者の受入がある」は10.0%、「未経験者の採用や受入はない」は39.9%となっている。

設置主体別にみると、ほとんどの設置主体では「未経験者の新規採用がある」割合が最も高くなっているが、「医師会」、「社団・財団法人（医師会・看護協会以外）」は「未経験者の採用や受入はない」割合が最も高くなっている。【表74】

表74 設置主体・訪問看護未経験者の受入実績（複数回答）

	未経験者の新規採用がある	配置転換や出向により、未経験者の受入がある	未経験者の採用や受入はない	無回答・不明	計
都道府県・市区町村・広域連合・一部事務組合	8 47.1%	3 17.6%	8 47.1%	- -	17 100.0%
日本赤十字社・社会保険関係団体	- -	- -	- -	- -	- -
医療法人	86 45.0%	39 20.4%	74 38.7%	7 3.7%	191 100.0%
医師会	17 43.6%	1 2.6%	20 51.3%	2 5.1%	39 100.0%
看護協会	19 50.0%	- -	18 47.4%	1 2.6%	38 100.0%
社団・財団法人（医師会・看護協会以外）	24 41.4%	4 6.9%	28 48.3%	2 3.4%	58 100.0%
社会福祉法人（社会福祉協議会を含む）	24 47.1%	6 11.8%	22 43.1%	2 3.9%	51 100.0%
農業協同組合及び連合会	1 50.0%	- -	1 50.0%	- -	2 100.0%
消費生活協同組合及び連合会	5 50.0%	1 10.0%	4 40.0%	- -	10 100.0%
営利法人（会社）	81 63.3%	3 2.3%	43 33.6%	3 2.3%	128 100.0%
特定非営利活動法人（NPO）	8 66.7%	- -	3 25.0%	1 8.3%	12 100.0%
その他の法人	18 64.3%	1 3.6%	9 32.1%	1 3.6%	28 100.0%
無回答・不明	3 42.9%	- -	2 28.6%	2 28.6%	7 100.0%
計	294 50.6%	58 10.0%	232 39.9%	21 3.6%	581 100.0%

事業所の看護職員数別にみると、看護職員数が多くなるほど「未経験者の採用や受入はない」の割合が低くなる。【表 75】

表 75 看護職員数（実人数）・訪問看護未経験者の受入実績（複数回答）

	未経験者の 新規採用が ある	配置転換や 出向によ り、未経験 者の受入が ある	未経験者の 採用や受入 はない	無回答 ・不明	計
3～5人	92 46.0%	19 9.5%	91 45.5%	5 2.5%	200 100.0%
6～9人	113 55.4%	14 6.9%	76 37.3%	7 3.4%	204 100.0%
10～14人	46 52.3%	14 15.9%	32 36.4%	3 3.4%	88 100.0%
15人以上	23 60.5%	4 10.5%	10 26.3%	3 7.9%	38 100.0%
無回答・不明	20 39.2%	7 13.7%	23 45.1%	3 5.9%	51 100.0%
計	294 50.6%	58 10.0%	232 39.9%	21 3.6%	581 100.0%

(2) 訪問看護未経験者の教育・研修体制

訪問看護未経験者の受け入れ実績がある管理者（329人）に、訪問看護未経験者の教育・研修体制について尋ねたところ、「新規採用（受入）者と同行訪問」が83.9%で8割以上を占めており、以下「主に先輩スタッフが指導・教育にあたっている」（69.0%）、「新規採用（受入）時の研修」（56.5%）と続いている。

看護職員数別にみると、看護職員数が多くなるにつれ、「新規採用（受入）時の研修」、「計画的な教育プログラムを組んでいる」、「外部の研修を受講させている」の割合が増加している。【表76】

表 76 看護職員数（実人数）・未経験者の教育・研修の体制（複数回答）

	新規採用（受入） 者との同行訪問	主に先輩スタッフ が指導・教育 にあたっている	新規採用（受入） 時の研修	外部の研修を受 講させている	主に管理者が 指導・教育にあ たっている
3～5人	86 82.7%	62 59.6%	49 47.1%	37 35.6%	55 52.9%
6～9人	106 86.9%	80 65.6%	72 59.0%	54 44.3%	39 32.0%
10～14人	42 79.2%	46 86.8%	34 64.2%	27 50.9%	13 24.5%
15人以上	22 88.0%	21 84.0%	17 68.0%	13 52.0%	8 32.0%
無回答・不明	20 80.0%	18 72.0%	14 56.0%	12 48.0%	9 36.0%
計	276 83.9%	227 69.0%	186 56.5%	143 43.5%	124 37.7%
	計画的な教育プ ログラムを組ん でいる	その他	無回答・不明	計	
3～5人	20 19.2%	2 1.9%	1 1.0%	104 100.0%	
6～9人	36 29.5%	4 3.3%	1 0.8%	122 100.0%	
10～14人	25 47.2%	3 5.7%	- -	53 100.0%	
15人以上	13 52.0%	1 4.0%	- -	25 100.0%	
無回答・不明	11 44.0%	2 8.0%	- -	25 100.0%	
計	105 31.9%	12 3.6%	2 0.6%	329 100.0%	

11. 今後のステーション運営の方向性

今後のステーション運営の方向性として、(1) 24時間対応体制、(2) 機能強化型訪問看護ステーションの算定、(3) 他サービスの併設（複合型サービス、定期巡回サービスなど）の3つについて、現在の状況または今後の予定について尋ねた。

(1) 24時間対応体制

「24時間対応体制」については、「現在実施している」が89.2%で約9割を占めている。

設置主体別にみると、どの設置主体でも「現在実施している」が7割以上で割合が高くなっている。【表77】

表77 設置主体・今後のステーション運営の方向性①24時間対応体制

	現在実施 している	検討中	実施する 予定なし	無回答 ・不明	計
都道府県・市区町村・ 広域連合・一部事務組合	16 94.1%	1 5.9%	- -	- -	17 100.0%
日本赤十字社・社会保険 関係団体	- -	- -	- -	- -	- -
医療法人	173 90.6%	9 4.7%	7 3.7%	2 1.0%	191 100.0%
医師会	33 84.6%	5 12.8%	1 2.6%	- -	39 100.0%
看護協会	36 94.7%	1 2.6%	- -	1 2.6%	38 100.0%
社団・財団法人（医師会 ・看護協会以外）	51 87.9%	2 3.4%	5 8.6%	- -	58 100.0%
社会福祉法人（社会福祉 協議会を含む）	46 90.2%	2 3.9%	2 3.9%	1 2.0%	51 100.0%
農業協同組合及び連合会	2 100.0%	- -	- -	- -	2 100.0%
消費生活協同組合及び 連合会	10 100.0%	- -	- -	- -	10 100.0%
営利法人（会社）	116 90.6%	6 4.7%	5 3.9%	1 0.8%	128 100.0%
特定非営利活動法人 （NPO）	9 75.0%	- -	3 25.0%	- -	12 100.0%
その他の法人	21 75.0%	1 3.6%	4 14.3%	2 7.1%	28 100.0%
無回答・不明	5 71.4%	1 14.3%	- -	1 14.3%	7 100.0%
計	518 89.2%	28 4.8%	27 4.6%	8 1.4%	581 100.0%

看護職員数別にみると、看護職員数が多くなるにつれ、24時間対応体制を「現在実施している」割合も増加している。【表 78】

表 78 看護職員数（実人数）・今後のステーション運営の方向性①24時間対応体制

	現在実施 している	検討中	実施する 予定なし	無回答 ・不明	計
3～5人	168 84.0%	14 7.0%	17 8.5%	1 0.5%	200 100.0%
6～9人	185 90.7%	10 4.9%	8 3.9%	1 0.5%	204 100.0%
10～14人	81 92.0%	2 2.3%	2 2.3%	3 3.4%	88 100.0%
15人以上	36 94.7%	－ －	－ －	2 5.3%	38 100.0%
無回答・不明	48 94.1%	2 3.9%	－ －	1 2.0%	51 100.0%
計	518 89.2%	28 4.8%	27 4.6%	8 1.4%	581 100.0%

(2) 機能強化型訪問看護ステーションの算定

2014 年度診療報酬改定で創設された「機能強化型訪問看護ステーション」の算定については、「実施する予定なし」が 61.3%で 6 割以上を占めている。

設置主体別にみると、「検討中」は「消費生活協同組合及び連合会」(60.0%)、「看護協会」(44.7%)で割合が高くなっている。一方で「実施する予定なし」は「都道府県・市区町村・広域連合・一部事務組合」(70.6%)、「営利法人」(70.3%)などで割合が高くなっている。【表 79】

表 79 設置主体・今後のステーション運営の方向性②機能強化型訪問看護ステーション

	現在併設 している	検討中	実施する 予定なし	無回答 ・不明	計
都道府県・市区町村・ 広域連合・一部事務組合	1 5.9%	4 23.5%	12 70.6%	-	17 100.0%
日本赤十字社・社会保険 関係団体	- -	- -	- -	- -	- -
医療法人	18 9.4%	59 30.9%	108 56.5%	6 3.1%	191 100.0%
医師会	2 5.1%	11 28.2%	26 66.7%	- -	39 100.0%
看護協会	2 5.3%	17 44.7%	17 44.7%	2 5.3%	38 100.0%
社団・財団法人（医師会 ・看護協会以外）	3 5.2%	16 27.6%	37 63.8%	2 3.4%	58 100.0%
社会福祉法人（社会福祉 協議会を含む）	3 5.9%	16 31.4%	31 60.8%	1 2.0%	51 100.0%
農業協同組合及び連合会	- -	- -	2 100.0%	- -	2 100.0%
消費生活協同組合及び 連合会	1 10.0%	6 60.0%	3 30.0%	- -	10 100.0%
営利法人（会社）	7 5.5%	29 22.7%	90 70.3%	2 1.6%	128 100.0%
特定非営利活動法人 （NPO）	1 8.3%	4 33.3%	7 58.3%	- -	12 100.0%
その他の法人	- -	6 21.4%	18 64.3%	4 14.3%	28 100.0%
無回答・不明	1 14.3%	- -	5 71.4%	1 14.3%	7 100.0%
計	39 6.7%	168 28.9%	356 61.3%	18 3.1%	581 100.0%

看護職員数別にみると、9人以下では「併設する予定なし」、「10人以上」では「検討中」の割合が最も高くなっている。【表 80】

表 80 看護職員数・今後のステーション運営の方向性②機能強化型訪問看護ステーション

	現在算定して いる	検討中	算定する予定 なし	無回答 ・不明	計
3～5人	3 1.5%	35 17.5%	157 78.5%	5 2.5%	200 100.0%
6～9人	15 7.4%	58 28.4%	128 62.7%	3 1.5%	204 100.0%
10～14人	8 9.1%	45 51.1%	30 34.1%	5 5.7%	88 100.0%
15人以上	10 26.3%	16 42.1%	8 21.1%	4 10.5%	38 100.0%
無回答・不明	3 5.9%	14 27.5%	33 64.7%	1 2.0%	51 100.0%
計	39 6.7%	168 28.9%	356 61.3%	18 3.1%	581 100.0%

(3) 他サービスの併設

「他サービスの併設（複合型サービス、定期巡回サービス）」は、「併設する予定なし」が74.0%で7割以上を占めている。

設置主体別にみると、「現在併設している」は「社会福祉法人（社会福祉協議会を含む）」（13.7%）、「看護協会」（10.5%）で1割以上となっている。【表81】

表81 設置主体・今後のステーション運営の方向性③他サービスの併設

	現在併設 している	検討中	併設する 予定なし	無回答 ・不明	計
都道府県・市区町村・ 広域連合・一部事務組合	-	4	12	1	17
	-	23.5%	70.6%	5.9%	100.0%
日本赤十字社・社会保険 関係団体	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-
医療法人	4	28	153	6	191
	2.1%	14.7%	80.1%	3.1%	100.0%
医師会	2	5	32	-	39
	5.1%	12.8%	82.1%	-	100.0%
看護協会	4	10	22	2	38
	10.5%	26.3%	57.9%	5.3%	100.0%
社団・財団法人（医師会 ・看護協会以外）	3	7	46	2	58
	5.2%	12.1%	79.3%	3.4%	100.0%
社会福祉法人（社会福祉 協議会を含む）	7	7	36	1	51
	13.7%	13.7%	70.6%	2.0%	100.0%
農業協同組合及び連合会	-	-	2	-	2
	-	-	100.0%	-	100.0%
消費生活協同組合及び 連合会	-	2	8	-	10
	-	20.0%	80.0%	-	100.0%
営利法人（会社）	12	26	86	4	128
	9.4%	20.3%	67.2%	3.1%	100.0%
特定非営利活動法人 （NPO）	1	4	7	-	12
	8.3%	33.3%	58.3%	-	100.0%
その他の法人	-	3	22	3	28
	-	10.7%	78.6%	10.7%	100.0%
無回答・不明	-	2	4	1	7
	-	28.6%	57.1%	14.3%	100.0%
計	33	98	430	20	581
	5.7%	16.9%	74.0%	3.4%	100.0%

看護職員数別にみると、看護職員数が多くなるにつれ、「現在併設している」割合も高くなっている。【表 82】

表 82 看護職員数・今後のステーション運営の方向性③他サービスの併設

	現在併設 している	検討中	併設する 予定なし	無回答 ・不明	計
3～5人	9 4.5%	26 13.0%	161 80.5%	4 2.0%	200 100.0%
6～9人	10 4.9%	40 19.6%	150 73.5%	4 2.0%	204 100.0%
10～14人	6 6.8%	15 17.0%	60 68.2%	7 8.0%	88 100.0%
15人以上	6 15.8%	14 36.8%	14 36.8%	4 10.5%	38 100.0%
無回答・不明	2 3.9%	3 5.9%	45 88.2%	1 2.0%	51 100.0%
計	33 5.7%	98 16.9%	430 74.0%	20 3.4%	581 100.0%

【調査票】

2014年 訪問看護実態調査

※該当する項目に○をつけ、□、()内には該当する数字または文字をご記入ください。
 ※特に期日・期間の指定がない場合は、2014年6月現在の状況についてご記入ください。

問1 あなたご自身のことについておたずねします。

(1)年齢

歳

(2)性別

1. 女性 2. 男性

(3)配偶状況

1. 未婚 2. 既婚 3. 離死別

(4)子ども

1. いる	⇒	<input type="text"/>	人	⇒うち	未就学の子ども(0~6歳)	1. いる 2. いない
2. いない					小学校1~3年生(7~9歳)	1. いる 2. いない

(5)取得免許についておたずねします。あなたが取得されている免許すべてに○をつけてください。

1. 保健師 2. 助産師 3. 看護師 4. 准看護師

(6)最終学歴についておたずねします。一般学歴・専門学歴それぞれについて、最後に卒業した学校をお答えください。

※海外の学校を卒業した場合も含まれますが、中途退学および在学中は含めずにお答えください。

【一般学歴】(○は1つ)

1. 中学校	2. 高等学校(高等学校衛生看護科含む)	3. 短期大学(看護系短期大学含む)
4. 大学(看護系大学含む)	5. 大学院修士課程(看護系大学院含む)	6. 大学院博士課程(看護系大学院含む)

【専門学歴】(○は1つ)

1. 准看護師養成所	2. 高等学校衛生看護科	3. 看護師養成所(2年課程)
4. 高等学校専攻科(2年課程)	5. 看護系短期大学(2年課程)	6. 看護師養成所(3年課程)
7. 看護系短期大学(3年課程)	8. 高等学校および専攻科(5年一貫校)	9. 保健師専攻科・養成所
10. 助産師専攻科・養成所	11. 保健師看護師養成所(統合カリキュラム4年)	
12. 看護系大学	13. 看護系大学院修士課程	14. 看護系大学院博士課程

問2 現在の勤務先についておたずねします。

(1)勤務先のある都道府県をご記入ください。

都道府県名

(2)勤務先の設置主体(法人)について、あてはまる番号に○をつけてください。

1. 都道府県・市区町村・広域連合・一部事務組合	2. 日本赤十字社・社会保険関係団体	3. 医療法人
4. 医師会	5. 看護協会	6. 社団・財団法人(4・5以外)
7. 社会福祉法人(社会福祉協議会を含む)	8. 農業協同組合及び連合会	9. 消費生活協同組合及び連合会
10. 営利法人(会社)	11. 特定非営利活動法人(NPO)	12. その他の法人

(3)勤務先の訪問看護ステーションの職員数を、実人数で□内にご記入ください。

1. 訪問看護ステーションの職員総数 (実人数)		□		人		※常勤換算ではなく、実人数でお答えください。			
2. うち 職種別人数 (実人数)	①看護職員	□	人	②PT・OT ・ST	□	人	③事務職員 ・その他	□	人
	①看護職員	□	人	②PT・OT ・ST	□	人	③事務職員 ・その他	□	人
3. うち 常勤職員数 (実人数)		□		人		※常勤職員とは、雇用形態にかかわらず、事業所が定める1週間の勤務時間(所定労働時間)の全てを勤務している職員を指します。 (例:所定労働時間が週 40 時間の事業所で、週 40 時間勤務しているアルバイトの方は、「常勤職員」に含まれます)			

(4)勤務先の訪問看護ステーションと併設している事業所・サービスがありますか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 病院	2. 診療所	3. 居宅介護支援	4. 訪問介護	5. 通所介護 (療養通所介護を含む)
6. グループホーム	7. 老人保健施設	8. 特別養護老人ホーム	9. 小規模多機能型居宅介護	
10. 複合型サービス	11. 定期巡回・随時対応サービス	12. 有料老人ホーム		
13. サービス付き高齢者住宅	14. その他()			

問3 現在の勤務先での勤務形態についておたずねします。

(1)あなたの雇用形態について、あてはまる番号に○をつけてください。

1. 正規雇用職員 (フルタイム勤務正職員)	2. 正規雇用職員 (短時間勤務正職員)	3. 1・2 以外の職員(アルバイト、パートタイム、契約職員、臨時職員、嘱託職員、派遣職員等)
---------------------------	-------------------------	---

※短時間勤務正職員とは、フルタイム勤務正職員よりも1週間の所定労働時間が短い正職員を指します。

(2)勤務先での職位について、あてはまる番号に○をつけてください。

1. 管理者(統括責任者を含む)	2. 中間管理職(係長、主任、リーダー等)	3. 1・2 以外の職員
------------------	-----------------------	--------------

(3)あなたは訪問看護の業務以外に、他職種や他サービスとの兼務がありますか。あてはまる番号に○をつけてください。

1. 訪問看護専従である (→問4へ)	2. 他職種や他サービスと兼務している (→問3(4)へ)
---------------------	-------------------------------

(4)(3)で「2. 他職種や他サービスと兼務している」に○をつけた方におたずねします。

兼務されている仕事の内容について、あてはまる番号に○をつけてください。

1. 介護支援専門員を兼務している	2. 併設する病院・診療所の看護職員を兼務している
3. 併設する介護サービスの看護職員を兼務している	4. その他()

問4 勤務先での労働条件についておたずねします。

(1)お勤め先の就業規則で定められた1週間あたりの所定労働時間は、何時間ですか。

(休憩時間や超過勤務時間を除いた、所定労働時間をご記入ください)

1週間あたり	□	時間	□	分	※法定労働時間は週 40 時間以内です。 ただし、従業員 9 人以下の保健衛生業に限り、週所定労働時間が 40~44 時間まで認められる特例措置が適用されます。
--------	---	----	---	---	---

(2)あなたは前月(2014年5月)の1か月間に、超過勤務(時間外勤務)をしましたか。

1. 超過勤務をした	2. 超過勤務をしなかった (→次頁 問4(5)へお進みください)
------------	-----------------------------------

→ 超過勤務時間の合計 □ 時間 □ 分 (2014年5月)

(3)前月(2014年5月)の超過勤務に対して、超過勤務手当は支払われていますか。

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| 1. 超過勤務した全ての時間に対して支払われている | 2. 超過勤務時間の一部について支払われている |
| 3. 超過勤務手当は支払われていない | 4. その他() |

(4)前月(2014年5月)の超過勤務の主な業務内容について、時間が長い順に、上位3つまで○をつけてください。

- | | | | |
|---------------|-------------|------------------|------------|
| 1. 記録・報告書の作成 | 2. 書類や物品の整理 | 3. 他職種・他機関との連絡調整 | 4. 緊急の訪問 |
| 5. 利用者からの電話対応 | 6. 職員の指導・教育 | 7. 会議・カンファレンス | 8. 勉強会・講習会 |
| 9. その他() | | | |

(5)あなたは前月(2014年5月)の1か月間に、夜間や休日のオンコール待機をしましたか。

- | | |
|---------------|-----------------------------------|
| 1. オンコール待機をした | 2. オンコール待機をしなかった (→問4(6)へお進みください) |
|---------------|-----------------------------------|

↳ ①オンコール待機回数の合計 回 ②うち、出勤した回数の合計 回

(6)オンコール待機や、実際に出動した場合の手当の有無についておたずねします。

①オンコール待機の手当はありますか。ある場合は金額もご記入下さい。	
1. ある →	平日 1回あたり <input type="text"/> 円 休日 1回あたり <input type="text"/> 円
2. ない	※手当額に平日・休日の区別が無い場合は、平日の欄のみご記入ください。 ※待機手当が月額の場合は、待機1回あたりのおおよその額をご記入下さい。
②実際に出動した場合、出勤手当や時間外割増賃金はありますか。出勤手当がある場合は金額もご記入下さい。	
1. ある →	1. 出勤手当が支給される 2. 時間外割増賃金が支給される
2. ない	平日 1回あたり <input type="text"/> 円 休日 1回あたり <input type="text"/> 円
	※手当額に平日・休日の区別が無い場合は、平日の欄のみご記入ください。 ※出勤手当が月額の場合は、出勤1回あたりのおおよその額をご記入下さい。

問5 月額給与についておたずねします。

(1)勤務先でのあなたご自身の給与体系について、あてはまる番号に○をつけてください。

1. 月給制 ↓(2)・(4)へ	2. 時給制 ↓(3)・(4)へ	3. 日給制 ↓(3)・(4)へ	4. 歩合制 ↓(3)・(4)へ	5. 年俸制 ↓(2)・(4)へ	6. 月給制+歩合制 ↓(2)・(3)・(4)へ
---------------------	---------------------	---------------------	---------------------	---------------------	-----------------------------

(2)「1. 月給制」、「5. 年俸制」、「6. 月給制+歩合制」に○をつけた方におたずねします。

前月(2014年5月)分として支給された基本給額をご記入ください。

※基本給とは、時間外手当・通勤手当といった諸手当を除いた、毎月定額的に支払われる給与をさします。

※年俸制の方は年俸額を12で割った数値を、月給制+歩合制の方は月給(基本給)のみの数値をご記入ください。

基本給額 円

(3)「2. 時給制」、「3. 日給制」、「4. 歩合制」、「6. 月給制+歩合制」に○をつけた方におたずねします。

前月(2014年5月)時点の単価をご記入ください。

※時給の方は1時間あたり単価、日給の方は1日あたり単価、歩合制の方は1件あたり単価をそれぞれご記入ください。

単価 円

(4)すべての方におたずねします。

前月(2014年5月)分として支給された手当の合計額をご記入ください。

※時間外手当、オンコール手当、家族手当、通勤手当、職務手当、資格手当などの合計額をご記入ください。

手当合計額(月額)..... 円

問6 休日や有給休暇の状況についておたずねします。

(1)前月(2014年5月)の休日の日数についておたずねします。

①あなたの前月(2014年5月)の休日の日数をご記入ください。…………… 日
(休日にオンコール待機や出勤があった場合は、休日として数えずにご回答ください。)

②そのうち、2日以上連続(48時間以上連続)する休日は、何回ありましたか。…………… 回
(連休はそれぞれ1回と数えてください。例:5月中に2連休が2回、4連休が1回の場合→計3回)

(2)昨年度(2013年度)の有給休暇の取得日数についておたずねします。

①昨年度(2013年度)に勤務先から付与された有給休暇の日数をご記入ください。…………… 日
(一昨年度(2012年度)からの繰り越し分は含めずにご回答ください)

②そのうち、昨年度(2013年度)に実際に消化した有給休暇日数をご記入ください。…………… 日

問7 訪問看護の経験年数や、現職場での勤続年数をおたずねします。

(1)訪問看護職としての経験年数は、何年目になりますか。…………… 通算 年目
(最初に訪問看護の仕事をした年を「1年目」としてお答えください。)

(2)訪問看護職として、これまでに勤務した職場の数をご記入ください。…………… 通算 年目
(現在の勤務先も含めた数をお答えください。※人事異動は含みません。)

(3)現在の勤務先で、勤続何年目にあたりますか。…………… 勤続 年目
(現在の勤務先で仕事を始めた年を「1年目」としてお答えください。)

(4)看護職としての経験年数は、何年目になりますか。…………… 通算 年目
(最初に看護職として仕事を始めた年を「1年目」としてお答えください。)

問8 訪問看護の仕事に就いた理由についておたずねします。

(1)現在の勤務先に就業されたきっかけは何でしたか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

- | | | | |
|------------------|-------------------|------------------|------------|
| 1. 自分で事業所を開設した | 2. ハローワーク | 3. ナースセンター | 4. 有料職業紹介所 |
| 5. 就職情報誌・求人情報サイト | 6. 折込チラシ・新聞雑誌の広告 | 7. 法人や事業所のホームページ | |
| 8. 友人や知人の紹介・勧誘 | 9. 合同就職説明会・就職セミナー | 10. 学校や養成研修での紹介 | |
| 11. 訪問看護の体験実習 | 12. 職場の配置転換や出向で | 13. その他() | |

(2)あなたが訪問看護の仕事に就いた理由は何ですか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

- | | | |
|--------------------------|----------------------|---------------------|
| 1. 働きがいがある仕事だから | 2. 今後社会で必要とされる仕事だから | 3. 人や社会の役に立ちたいから |
| 4. 独立して仕事をしたかったから | 5. 自分の理想の看護をやりたかったから | 6. 自分の知識や技術が生かせるから |
| 7. 在宅看護の知識や技術を身につけたかったから | 8. 家族や身近な人を看護した体験から | |
| 9. 給与等の収入が良いから | 10. (給与以外の)労働条件が良いから | 11. 自分の都合に合わせて働けるから |
| 12. 家庭と両立しやすいから | 13. 職場の配置転換や出向で | 14. 他に良い仕事がなかったから |
| 15. 特に理由はない | 16. その他() | |

(3)訪問看護の仕事に就く前は、どのような仕事をなさっていましたか。

訪問看護職になる前の直近の仕事について、あてはまる番号に○をつけてください。(○は一つだけ)

- | | | |
|-------------------------|---------------|-------------------|
| 1. 学卒後すぐに訪問看護に就いた(→問9へ) | 2. 病院・診療所 | 3. 介護・福祉系の施設やサービス |
| 4. 地域保健(行政、保健所等) | 5. 看護系教育機関 | 6. 2~5以外の看護の仕事() |
| 7. 看護以外の仕事 | 8. 仕事はしていなかった | 9. その他() |

(4)(3)で○をつけた、前職の勤続年数をご記入ください。

※「8.仕事はしていなかった」を選ばれた方は、仕事をしていなかった期間の年数をご記入ください。

勤続 年

問9 これからも訪問看護職として働きたいと思われませんか。あてはまる番号に○をつけてください。

1. 今の事業所で働きたい 2. 他の訪問看護事業所に移りたい 3. 自分で訪問看護事業所を開設したい
 4. 訪問看護を辞めて他の仕事に就きたい 5. 仕事を辞めたい 6. わからない
 7. その他 ()

問10 訪問看護に関する研修の受講についておたずねします。

(1)現在の勤務先に就業した際に、何か研修を受けられましたか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 事業所(法人)内で研修を受けた 2. 訪問看護に関する外部の研修を受けた 3. 特に研修は受けていない
 研修の期間→()日程度 研修の期間→()日程度

(2)過去1年間に、訪問看護の仕事に関連することで、何か研修を受けられましたか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。また、おおよその研修期間についてお答えください。

1. 集合型の研修(セミナー、講習会など)を受けた ……………合計 日程度
 2. e-ラーニング型の研修(パソコンやインターネットなど情報機器・通信を利用した研修)を受けた……合計 日程度
 3. 特に研修は受けていない (→問10(4)へ)

(3)(2)でお答えになった研修の、主な内容について、あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 都道府県看護協会の訪問看護師養成講習会 2. 訪問看護 e-ラーニング 3. 訪問看護認定看護師教育課程
 4. 訪問看護の制度や報酬 5. 訪問看護の基礎知識・技術 6. 訪問看護事業所の管理・経営
 7. ターミナルケア 8. 精神科訪問看護 9. 小児の訪問看護 10. がん看護 11. 認知症看護
 12. リハビリテーション 13. 医療機器装着者への看護 14. リスクマネジメント 15. 退院支援
 16. その他 ()

(4)訪問看護に関する研修の受講や、研修メニューについて、何かご要望やご不満がありますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 研修を受講する機会が与えられない 2. 仕事が多忙で参加できない 3. 興味のある研修メニューが少ない
 4. 自分の参加しやすい場所(地域)での研修がない 5. 家庭や自分の都合との両立が難しい 6. 研修費用が高い
 7. 研修期間が長い 8. 体力的に負担が大きい 9. その他 ()

(5)今後、あなたが受講してみたい研修のテーマについて、ご自由にお書きください。

問11 現在の勤務先での事務処理のICT化についておたずねします。

1～8のそれぞれについて、あてはまる番号に1つずつ○をつけてください。

1. オンラインで報酬の請求を行っている	1. はい	2. いいえ
2. 利用者の基本情報(氏名、年齢、住所等)を電子化して管理している	1. はい	2. いいえ
3. 訪問看護記録を電子化して管理している	1. はい	2. いいえ
4. 報告書を電子化して管理している	1. はい	2. いいえ
5. スタッフの訪問スケジュールを電子化して管理している	1. はい	2. いいえ
6. 医師との連絡や情報共有にICT(eメール、掲示板、SNS等)を活用している	1. はい	2. いいえ
7. ケアマネジャーとの連絡や情報共有にICT(eメール、掲示板、SNS等)を活用している	1. はい	2. いいえ
8. 訪問時にモバイル端末(タブレット、スマートフォン、ノートパソコン等)で記録を即時入力している	1. はい	2. いいえ

問 12 訪問看護の業務(および周辺業務)に関する負担感について、おたずねします。

あなたは、下記の 1～22 のそれぞれについて、負担感や不満を感じることがありますか。
あてはまる番号に1つずつ○をつけてください。

	非常に そう 思う	やや そう 思う	あまり そう 思わない	全く そう 思わない
1. 勤務時間が長い	1	2	3	4
2. 時間外労働が多い	1	2	3	4
3. 夜間・早朝勤務(定時訪問のための)が多い	1	2	3	4
4. オンコール待機の回数が多い	1	2	3	4
5. 緊急対応の回数が多い	1	2	3	4
6. 休暇がとりにくい	1	2	3	4
7. 勤務形態を選べない	1	2	3	4
8. 賃金が低い	1	2	3	4
9. オンコール待機・出勤の手当が少ない(「手当がない」を含む)	1	2	3	4
10. 福利厚生が充実していない	1	2	3	4
11. 訪問にかかる業務量が多い	1	2	3	4
12. 訪問以外の業務量が多い(記録作成、電話対応など)	1	2	3	4
13. 訪問先への移動にかかる負担が大きい	1	2	3	4
14. 一人で判断する責任が重い	1	2	3	4
15. 医療事故を起こさないか不安である	1	2	3	4
16. 外部の研修に参加する機会が少ない	1	2	3	4
17. 資格取得やスキルアップの支援がない	1	2	3	4
18. 事業所内でキャリアアップできる仕組みがない	1	2	3	4
19. 職場の人間関係がよくない	1	2	3	4
20. 連携する他職種との関係性がよくない	1	2	3	4
21. 利用者や家族から理不尽な要求、暴言、暴力、セクシャルハラスメントなどが多い	1	2	3	4
22. 家庭との両立が難しい	1	2	3	4

問 13～問 17 は、訪問看護ステーションの管理者・統括責任者の方におたずねします。
それ以外の方は、問 18 へお進みください。

問 13 勤務先でのあなたのお立場について、あてはまる番号に○をつけてください。

1. ステーションの管理者・統括責任者であり、最高経営責任者でもある
2. ステーションの管理者・統括責任者であるが、最高経営責任者ではない

問 14 あなたは管理者・統括責任者になられた際に、管理者研修を受講したことがありますか。

1. 事業所(法人)内で管理者研修を受けた
研修の期間→()日程度
2. 外部の管理者研修を受けた
研修の期間→()日程度
3. 特に管理者研修は受けていない

問 15 訪問看護ステーションの管理・運営について、日頃、負担が大きいと感じる業務はありますか。

下記の1～14のそれぞれについて、あてはまる番号に1つずつ○をつけてください。

	負担はない または 小さい	負担が 大きい		負担はない または 小さい	負担が 大きい
1. スタッフの採用	1	2	8. レセプト作成	1	2
2. スタッフの教育・育成	1	2	9. レセプト以外の書類作成	1	2
3. スタッフの処遇・評価	1	2	10. 官公庁への届け出	1	2
4. 事業所内の人間関係	1	2	11. 事業所の経理・会計	1	2
5. 利用者や家族との関係性	1	2	12. 資金繰り	1	2
6. 他職種・他機関との連携	1	2	13. 事業計画・経営計画作成	1	2
7. オンコール対応	1	2	14. 税務(税務調査含む)	1	2

問 16 訪問看護未経験者の受け入れ実績についておたずねします。

(1)あなたのステーションでは、過去1年間に、訪問看護未経験の看護職員を新規採用、または人事異動により受け入れたことがありますか。あてはまるすべてに番号に○をつけ、()内に人数をご記入ください。

1. 未経験者の新規採用がある 過去1年間に()名採用	2. 配置転換や出向により、未経験者の受入がある 過去1年間に()名受入	3. 未経験者の採用や受入はない
↓(2)へお進みください。	↓(2)へお進みください。	↓問17へお進みください。

(2)新規採用または配置転換・出向等で受け入れた方の属性(直近の前職)について、あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 病院・診療所	2. 介護・福祉系の施設やサービス	3. 1・2以外の看護の仕事	4. 離職中	5. 新卒者
-----------	-------------------	----------------	--------	--------

(3)訪問看護未経験者の教育・研修の体制についておたずねします。

下記の1～7について、あなたのステーションで実施しているものすべてに○をつけてください。

1. 新規採用(受入)時の研修 研修期間→()日程度	2. 新規採用(受入)者との同行訪問 回数*→()回程度
3. 計画的な教育プログラムを組んでいる	4. 主に管理者が指導・教育にあっている
5. 主に先輩スタッフが指導・教育にあっている	6. 外部の研修を受講させている
7. その他()	

※同行訪問の回数については、未経験者が担当する訪問先すべてに1人で訪問するようになるまでの、大体の目安をご記入ください。

問 17 今後のステーション運営の方向性についておたずねします。

下記の①～③について、現在の状況または今後の予定をお答えください。

①24時間対応体制	1. 現在実施している	2. 検討中	3. 実施する予定なし
②機能強化型訪問看護ステーションの算定	1. 現在算定している	2. 検討中	3. 算定する予定なし
③他サービスの併設 (複合型サービス、定期巡回サービスなど)	1. 現在併設している	2. 検討中	3. 併設する予定なし

問 18 日本看護協会へのご意見やご要望がございましたら、下欄にご自由にご記入ください。

質問は以上です。長時間にわたりご協力いただき、誠にありがとうございました。

2014 年 訪問看護実態調査 報告書

2015 年 3 月 31 日発行

発行 公益社団法人 日本看護協会 医療政策部

〒150-0001 渋谷区神宮前 5-8-2 日本看護協会ビル

TEL : 03 (5778) 8804